

The Relationship Between Work Motivation And Employee Performance Of The Office Of The Badan Keluarga Berencana Daerah (Bkbd) Of Ulu Musi District Empat Lawang Regency

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keluarga Berencana Daerah (Bkbd) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang

Cixo Alessandro ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾; M. Rahman Febliansa ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: ¹⁾ Cixoalexandro@gmail.com

How to Cite :

Alessandro. C., Irwanto.T., Febliansa. R, M. (2025). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keluarga Berencana Daerah (Bkbd) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [30 Januari 2025]

Revised [1 Maret 2025]

Accepted [03 Maret 2025]

KEYWORDS

Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan metode analisisnya adalah regresi sederhana. Sampel penelitian ini berjumlah 22 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Dari hasil uji r Korelasi Product Moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,832 atau 69,22%. Interval Koefisien 0,800 – 1,000 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat. Hasil uji hipotesis dengan formulasi $t - \text{test}$ menunjukkan $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, dimana : $2,962 > 1,720$. Dalam penelitian ini penulis memberikan saran kepada pihak Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas, kiranya perlu adanya motivasi yang konstruktif dan berkesinambungan. Motivasi tidak harus selalu berupa materil dan finansial, tetapi motivasi dapat berupa perhatian, dorongan penghargaan dan pujian yang tidak kalah pentingnya.

ABSTRACT

Motivation is an impetus that arises from within an individual to carry out the tasks assigned. Motivation is very important in achieving employee performance. This study aims to determine the relationship of work motivation to employee performance at the Office of the Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) of Ulu Musi District, Empat Lawang Regency. The data collection method in this study was to use a questionnaire and the analysis method was simple regression. The sample of this study amounted to 22 people. Based on the results of research and discussion, it is found that work motivation has a significant effect on employee performance at the Office of the Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) of Ulu Musi District, Empat Lawang Regency. From the results of the Product Moment Correlation r test, it shows that there is a real and significant relationship between motivation and employee performance of 0.832 or 69.22%. The coefficient interval of 0.800 - 1.000 means that the level of relationship between work motivation and employee performance is very strong. The results of hypothesis testing with the t -test formulation show $t - \text{count} > t - \text{table}$, where: $2,962 > 1,720$. In this study the authors provide advice to the Office of the Badan Keluarga Berencana Daerah

(BKBD) of Ulu Musi District, Empat Lawang Regency in order to improve performance and productivity, it is necessary to have constructive and continuous motivation. Motivation does not always have to be material and financial, but motivation can be in the form of attention, encouragement of appreciation and praise which is no less important.

PENDAHULUAN

Bekerja menjadi kegiatan rutin khususnya bagi pegawai atau karyawan pada suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta. Pekerjaan yang menjadi rutinitas dan dijalani tersebut sering menjadi beban kepada pegawai atau karyawan bahkan rasa jenuh yang dapat berakibat buruk bagi pegawai. Pekerjaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan kita karena tanpa pekerjaan seseorang tidak mendapatkan suatu pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pendapat Harold Koontz (1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Motivasi kerja pegawai akan menjadi salah satu kekuatan dari sebuah dinas/ instansi, sehingga motivasi kerja tidak dapat diabaikan ketika sebuah instansi pemerintah berusaha untuk tetap bertahan bahkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Tetapi pada kenyataannya bahwa pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah dinas/ instansi pemerintah.

Walaupun sebuah kantor pemerintah tidak akan mengalami kebangkrutan seperti sebuah perusahaan swasta, namun kinerja sebuah kantor / instansi/ dinas tetap merupakan hal yang sangat penting. Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) di Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang merupakan salah satu dari instansi pemerintah yang melaksanakan tugas dalam pendataan setahun sekali dalam pendataan tersebut setiap PKB, PLKB dan Kader KB memiliki wilayah tugas masing-masing khususnya dalam penyuluhan KB. Pada BKBD Kecamatan Ulu Musi ini terdapat pegawai dengan 4 kategori, yaitu PKB ASN, PLKB ASN, PLKB Non ASN dibantu dengan Kader KB. Kebijakan dalam konteks pengajian harus memenuhi syarat 4 sehat 5 sempurna yaitu Adil, Aktif dan kompetitif, tepat, mudah dan mutakhir, memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah.

Sedangkan upah atau gaji minimum sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, untuk tiap Provinsi dan Kabupaten berada pada keputusan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dibuat oleh Gubernur dan Bupati yang berada di Provinsi masing-masing hal inilah yang menyebabkan para pegawai Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) banyak mengeluh karena beban mereka / pekerjaan mereka sama dengan pegawai negeri sipilnya. Seperti halnya pada Pasal 110 Undang-undang No. 27 tahun 1997 ayat, 3 menyatakan Skala upah atau gaji pengusaha harus melakukan peninjauan upah secara berkala dan pasal-pasal tentang kenaikan gaji honorer masih dirumuskan kembali. Faktor penyebab rendahnya motivasi kerja tenaga kerja sukarela terdaftar/ PLKB Non ASN serta Kader KB ini adalah pendapatan yang mereka terima relatif kecil, sehingga PLKB dan Kader KB dengan status Honorer ini lebih cenderung mencari pendapatan tambahan di luar BKBD ini. Pekerjaan lain yang dilakukan seperti berkebun, berdagang dan pekerjaan lain yang dapat menghasilkan pendapatan bagi mereka.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "Movere" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Edwin B Flippo (2016:143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Robbins (2016:201) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negative.

Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai

perilaku karyawan harus dilakukan secara objektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan Robbins dalam Muhammad Busro (2017:68). Teori keadilan dikemukakan oleh Stacy Adam Stacy Adam menjelaskan bahwa, manusia mempunyai ego dikarenakan egonya manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai atasan, akan memengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.

Kinerja Pegawai

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan pelayanan pada setiap instansi pemerintahan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2019:484) menyatakan kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Pada penelitian kualitatif, semakin mendalam, teliti, dan terdapat suatu data yang didapatkan, maka bisa diartikan pula bahwa semakin baik kualitas penelitian tersebut. Maka dari segi besarnya responden atau objek penelitian, metode penelitian kualitatif memiliki objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, sebab lebih mengedepankan kedalaman data, bukan kuantitas data. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. (Moleong, 2014) menjelaskan bahwa Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitatif yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Tabel Kerja Regresi Sederhana
Tabel 3 Statistik Deskriptif

| No. | X | Y | X ² | Y ² | X.Y |
|-----|----|----|----------------|----------------|------|
| 1 | 54 | 60 | 2916 | 3600 | 3240 |
| 2 | 55 | 59 | 3025 | 3481 | 3245 |
| 3 | 50 | 58 | 2500 | 3364 | 2900 |
| 4 | 53 | 58 | 2809 | 3364 | 3074 |
| 5 | 49 | 57 | 2401 | 3249 | 2793 |
| 6 | 54 | 60 | 2916 | 3600 | 3240 |
| 7 | 49 | 56 | 2401 | 3136 | 2744 |
| 8 | 53 | 58 | 2809 | 3364 | 3074 |
| 9 | 49 | 56 | 2401 | 3136 | 2744 |
| 10 | 44 | 55 | 1936 | 3025 | 2420 |
| 11 | 49 | 54 | 2401 | 2916 | 2646 |
| 12 | 52 | 58 | 2704 | 3364 | 3016 |
| 13 | 46 | 54 | 2116 | 2916 | 2484 |

| | | | | | |
|---------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 14 | 55 | 59 | 3025 | 3481 | 3245 |
| 15 | 47 | 56 | 2209 | 3136 | 2632 |
| 16 | 51 | 56 | 2601 | 3136 | 2856 |
| 17 | 48 | 57 | 2304 | 3249 | 2736 |
| 18 | 52 | 57 | 2704 | 3249 | 2964 |
| 19 | 47 | 55 | 2209 | 3025 | 2585 |
| 20 | 54 | 59 | 2916 | 3481 | 3186 |
| 21 | 47 | 57 | 2209 | 3249 | 2679 |
| 22 | 51 | 57 | 2601 | 3249 | 2907 |
| Jumlah | 1109 | 1256 | 56113 | 71770 | 63410 |
| Rata-rata | 50.40 | 57.09 | | | |

Dengan hasil $r = 0.832$ berarti hubungan motivasi dengan kinerja pegawai besar atau mempunyai hubungan erat dan kuat.

Tabel 2. Distribusi nilai r tabel Signifikansi 5 % dan 1 %

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

Hasil uji r Korelasi Product Moment jika dikonsultasikan dengan r tabel untuk taraf signifikan 5% dengan derajat bebas (N) = 22 adalah sebagai berikut :

$$5\% = 0.432$$

$$0.832 > \text{Untuk } N = 22$$

Tabel 3. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,100 | Sangat Kuat |

Berdasarkan analisis terdapat data hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dalam pembagian pembahasan ini dapat disajikan data sebagai berikut :

1. Hasil uji Koreksi Product Moment menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang nyata dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dimana :

$R - \text{hitung} > r \text{ tabel untuk signifikan } 5 \% \text{ dan } 1 \% \text{ dengan } N = 22 \text{ } 1 \% (0.537)$

$0.832 > \text{ untuk } N = 22$

$5 \% (0.432)$

Dengan hasil $r = 0.832$ berarti hubungan motivasi pimpinan dengan kinerja pada Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang sebesar 0.832 atau 83,2%.

2. Hasil hipotesis formulasi uji t – tes menunjukkan bahwa :

$t - \text{hit} > \text{tab untuk signifikan } 5 \% \text{ dan dengan } dk = N - 1 = 21 \text{ } 1 \% = 2.517$

$2,962$

$\text{Untuk } dk = N - 1 = 21$

$5\% = 1,720$

Dari hasil uji hipotesis diatas dengan formulasi uji t - tes menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, hal ini berarti hipotesis kinerja (H_a) yang diajukan dapat diterima dan menolak hipotesis nilai (H_0) interpretasinya semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai / bawahannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang telah dibahas pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Dari hasil uji r Korelasi Product Moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,832 karena terletak pada Interval Koefisien 0,800 – 1,000.
2. Hasil uji hipotesis dengan formulasi t – test menunjukkan t – hitung > t – tabel, dimana : $2,962 > 1,720$. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t table, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t table. Hipotesis nihil artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) di Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang.

Saran

1. Untuk pihak Kantor Badan Keluarga Berencana Daerah (BKBD) Kecamatan Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas, kiranya perlu adanya motivasi yang konstruktif dan berkesinambungan. Motivasi tidak harus selalu
2. berupa materil dan finansial, tetapi motivasi dapat berupa perhatian, dorongan penghargaan dan pujian yang tidak kalah pentingnya.
3. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, perlu penelitian lanjutan yang lebih komplit dan mendetail dengan populasi yang lebih luas lagi, agar dapat menggeneralisasikan suatu kesimpulan dan konsep baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Luthfi Maadjid. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Rengat. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.LX.
- Adamy, Marbawy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lhoksumawe: Unimal Press
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2014. PT. Karya Toha Putra Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. 2017. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Perandamedia Group
- Kadji, Yulianto. 2012. Tentang Teori Motivasi. Jurnal Inovasi Vol.9 No.1 Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Lina, Marliani. 2019. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara. Vol 6 No. 2.
- Ludiya, H. 2017. Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Maruwa Batam. Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Vol.3 No.1.
- Mangkunegara, AA. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Prasetya, Angga. 2014. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Quantum Multifinace Cabang Pontianak. Jurnal Manajemen Vol.3, No.4, hlm.13-14.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. 2017. Kinerja Dan Motivasi Karyawan. Yogyakarta: Bpfe.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-Teori Motivasi. Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83.
- Rusdia, Ujud, Euis Kurnaeti Jonson. 2021. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung, Vol 5, No.1.
- Sandy, Stepanus. 2022. Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Jurnal Kritis, Vol.6, No.1.
- Sanusi. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwatno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada: Jakarta.