



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS 1 PALEMBANG**

**Qatrunnada Ramadhania, Kusmiyanti**

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga pembinaan khusus anak kelas 1 Palembang. Metode penelitian tergolong ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana semua orang yang ada dijadikan sampel. Jumlah sampel sebanyak 75 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga pembinaan khusus anak kelas 1 Palembang. Maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X) memberikan pengaruh nyata terhadap variable kinerja pegawai (Y) hal ini dapat diketahui dengan nilai korelasi dan signifikansi positif yang dimiliki keduanya. Hal ini terlihat pada nilai korelasi sebesar 0.704 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka berdasarkan angka tersebut Hipotesa H<sub>0</sub> ditolak.

**Kata Kunci:** Metode Kuantitatif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu latar belakang yang dapat memberikan pengaruh atas tindakan yang dilakukan atau dikerjakan oleh seseorang ialah berkaitan dengan ada tidaknya motivasi. Robbins (2007) menjelaskan definisi mengenai motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang dapat memberikan serta menentukan arah, tujuan serta sikap tekun dan rajin yang dimiliki oleh masing – masing individu. Pernyataan ini diperkuat oleh pernyataan Chuck (2005) yang menjabarkan bahwasannya motivasi adalah bentuk dari sikap inisiatif, pemberian arahan serta sikap mental yang dapat memberikan semangat dan dorongan kuat pada seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Pada suatu organisasi faktor penentu keberhasilan yang dimiliki dibangun oleh beberapa aspek antara lain kualitas sumber daya yang ada, cara kerja, aspek lingkungan, serta sarana dan prasarana yang tersedia disana (Yenni, Y. 2019).

Motivasi berperan sebagai “*The intensity of a Person desire to engage in some activity*” yang bermakna bahwasannya motivasi dapat memberikan tambahan keinginan bagi seseorang untuk melakukan aktivitas. Apabila dilihat dari segi bahasa, motivasi berasal dari kata “*movere*” yang bermakna dorongan atau pendorong. Dengan adanya motivasi ini dapat memberikan semangat lebih bagi seseorang dalam melakukan aktivitas yang sedang dikerjakan. Hal ini juga terjadi pada para pegawai yang bekerja di Lembaga pembinaan khusus anak kelas 1 Palembang. Seorang individu akan dapat melakukan pekerjaan secara optimal apabila di dalam dirinya memiliki motivasi kerja yang optimal pula (Sutrischastini, A. 2015). Motivasi kerja bukan hanya berasal dari diri masing – masing individu tetapi juga dapat berasal dari lingkungan sekitar.

Seperti halnya berasal dari orang tua, teman sejawat, pasangan dan lain sebagainya. Untuk dapat menciptakan motivasi kerja yang optimal diperlukan sinergitas antara beberapa pihak di dalamnya, yakni faktor internal dan faktor eksternal (Adha, R. N. 2019). Oleh sebab itu, perlu dilakukannya pembangunan dan proses kerjasama yang apik untuk dapat menciptakan motivasi kerja yang dapat memberikan perubahan ke arah positif dalam diri seseorang.

Tetapi atas asumsi yang telah dijabarkan diatas tidak dapat semerta – merta dijadikan patokan atas korelasi yang dimiliki oleh motivasi kerja seseorang terhadap kinerja para pegawai, oleh sebab itu perlu dilakukannya penelitian secara komprehensif untuk mengetahui pengaruh nyata antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, khususnya pada Lembaga pembinaan khusus anak kelas 1 Palembang. Melihat latar belakang yang ada maka dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang” diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para pembaca sekalian mengenai korelasi yang dapat terbentuk antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja para pegawai.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh masing – masing individu dapat mengalami kenaikan dan penurunan dalam jangka waktu tertentu (Tanjung, H, 2017). Hal ini menyebabkan individu dapat mengalami perubahan semangat kerja serta perubahan dalam kinerja yang dimiliki. Dalam arti luasnya kehilangan motivasi kerja dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dilakoni oleh seseorang hal ini dikarenakan tidak adanya motivasi dan tujuan yang dimiliki oleh seseorang

tersebut (Hasibuan, S. M, 2018). Teori – teori yang berkaitan dengan motivasi kerja ini telah disampaikan oleh beberapa ahli diantaranya yakni terdapat teori Maslow, teori Herzberg, Teori Mc Clelland serta teori Adam.

### 1. Teori Maslow

Teori Maslow tergolong ke dalam teori konten, dimana teori konten ini membicarakan mengenai analisa kebutuhan tertentu yang dimiliki oleh motif – motif, serta imbalan yang dapat memberikan pengaruh pada motivasi seseorang. Teori ini terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan atas aktualisasi diri. Secara garis besar teori ini memberikan pandangan bahwasannya seseorang membutuhkan motivasi untuk menjalankan serta memenuhi kebutuhan atas hidupnya.

### 2. Teori Herzberg

Pada teori Herzberg ini memberikan dua faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri seseorang. Dua faktor tersebut terdiri atas faktor hygiene, serta faktor motivator. Dimana pada faktor hygiene ini dapat berasal dari kebijakan yang diberlakukan oleh pemegang kekuasaan, relasi antar pegawai, kondisi lingkungan kerja yang ada, serta faktor keamanan yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan faktor motivator dilandasi atas prestasi, pengakuan tuntutan dan unsur pengembangan diri lainnya yang ingin diperoleh seseorang. Selain itu Herzberg juga menjelaskan bahwasannya seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan dipengaruhi oleh dua hal yang merupakan kebutuhan yang pertama yakni terkait dengan *Maintenance factors* sedangkan yang kedua yakni *Motivation factors*. Pada faktor pertama memiliki keterkaitan dengan hakikat manusia dalam upaya memperoleh ketenteraman dalam

kehidupan yang dijalannya. Sedangkan pada faktor kedua terkait dengan pemenuhan atas faktor psikologis dalam pekerjaan yang dilakoninya.

Lebih lanjut Herzberg juga menjelaskan bahwasannya faktor – faktor pembentuk motivasi juga memiliki keterkaitan dengan kebijakan, administrasi yang dilakukan oleh perusahaan, pemberian upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Apabila faktor – faktor ini dapat terpenuhi maka besar kemungkinan seseorang akan dapat memberikan kinerja yang baik dalam proses pekerjaan yang dijalankan. Sedangkan apabila faktor – faktor tersebut tidak dipenuhi maka akan terjadi kecenderungan penurunan pekerjaan.

### 3. Teori Mc Clelland

Teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland ini memiliki fokus pada tiga hal kebutuhan yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan serta kebutuhan akan suatu hubungan. Kebutuhan akan prestasi memberikan gambaran bahwasannya seorang individu untuk berjuang tangguh agar memperoleh pencapaian secara pribadi yang diinginkannya. Dengan adanya hal ini akan memberikan semangat serta sikap efisiensi kerja yang lebih bagi seseorang. Kedua berkaitan dengan kekuasaan, dimana faktor kekuasaan ini berkaitan dengan sebab akibat yang ada. sehingga seseorang akan memberikan feedback atas apa yang diperoleh. Sehingga dengan kata lain faktor ini berkaitan dengan wewenang dan kekuasaan yang dimiliki oleh individu. Kebutuhan ketiga yakni afiliasi, kebutuhan afiliasi ini berkaitan dengan proses atau upaya pembangunan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalin hubungan serta relasi yang dimiliki.

#### **4. Teori Adam**

Teori ini lebih dikenal dengan teori ekuitas, dimana ekuitas sendiri bermakna kebutuhan serta keadilan. Teori ini tergolong kedalam teori kognitif terhdap motivasi kerja. Dalam teori ini memberikan argumentasi bahwasannya keadilan berkaitan dengan hak berfikir, berperasaan, serta sudut pandang dapat memberikan pengaruh atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Teori ini secara spesifik tercipta untuk dapat mengetahui prediksi yang diberikan atas perilaku manusia. Dalam teorinya Adam memberikan pandangan bahwasannya manusia akan memberikan serta membuat tolak ukur pembanding akan pekerjaan yang dijalankan. Adanya tolak ukur pembanding ini nantinya akan memberikan gambaran mengenai kesiapan dalam pola pikir yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini berkaitan dengan imbal balik yang diberikan. Perubahan atas motivasi, serta adanya perubahan yang dihasilkan dari motivasi serta tingkah laku yang ditunjukkan.

Berdasarkan pada teori dan pengkajian literatur serta fenomena diatas, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif. Dimana Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian dengan menggunakan instrument penelitian yang relevan dengan topik yang diteliti, data yang diperoleh merupakan data primer yang bersumber

dari hasil wawancara pegawai (Sugiyono, 2016, hal. 8). Penggunaan metode penelitian ini akan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara variable - variable yang diteliti, sehingga dapat dilihat pengaruh antar keduanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang. Teknik Analisa data serta pengujian terhadap hipotesa dilakukan dengan menggunakan regresi linear pada SPSS versi 25.00. Analisa ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variable terikat yang ada.

Populasi yang terdapat pada penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang. Sedangkan pengambilan sampel juga sebanyak 75 orang pegawai. teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode ini digunakan apabila pada penelitian menggunakan keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwasannya "Variabel merupakan bentuk atribut atau value yang diberikan oleh individu atau obyek serta kegiatan yang memiliki variasi di dalamnya, kemudian atas variasi tersebut dilakukan penelitian untuk mengetahui keterkaitan satu dengan lainnya". Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri atas : variabel bebas (independent variabel) serta variabel terikat (dependent variabel). Variabel Bebas dalam penelitian ini merupakan motivasi kerja. Sedangkan untuk kinerja menjadi variabel terikat.

Penggunaan instrument untuk memperoleh data pada penelitian ini

digunakan untuk memudahkan dalam memperoleh data serta melakukan pengolahan data terhadapnya. Dalam penelitian ini menggunakan instrument data berupa kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian.

Penelitian yang dilakukan akan memperoleh dua sumber data yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan bantuan google form, sedangkan sumber sekunder berasal dari buku, jurnal, maupun internet yang memiliki relevansi dengan obyek yang diteliti. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana responden diberikan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban berupa pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Pengujian validasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan atau kevalidan dari data yang diperoleh yang bersumber dari kuesioner. Keabsahan memiliki makna bahwasannya instrument dari kuesioner yang diberikan kepada para populasi yang diteliti dapat memberikan gambaran serta mengukur atas data yang diinginkan. Keabsahan yang dimiliki oleh kuesioner dapat dikatakan valid apabila jawaban yang diberikan oleh populasi menunjukkan kestabilan pada tiap - tiap pertanyaan yang diberikan.

Pada pengujian validitas serta reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer atau laptop pada program SPSS hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsinya. Agar data yang akan diperoleh dapat sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Langkah dalam melakukan uji

validitas ialah dengan melakukan korelasi antara nilai yang diperoleh kemudian dijumlahkan secara keseluruhan.

Korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi pearson, apabila didapat nilai korelasi lebih besar dibanding nilai r tabel koefisien korelasi pearson maka point pertanyaan yang diberikan terhadap responden merupakan point yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid.

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Kedua Variabel**

Soal	Variabel X	Variabel Y
1	0.565	0.792
2	0.571	0.652
3	0.669	0.847
4	0.484	0.772
5	0.711	0.736
6	0.656	0.606
7	0.544	0.728
8	0.734	0.580
9	0.703	0.722
10	0.621	0.648

Tabel 1 menyatakan bahwa data yang telah dikumpulkan memiliki kategori yang valid untuk 10 pertanyaan yang disebarakan. Pertanyaan pertama untuk variabel X mendapatkan hasil sebesar 0.565 dan untuk variabel Y adalah 0.792. Pertanyaan kedua mendapatkan 0.571 dan 0.652. Pertanyaan ketiga mendapatkan nilai validitas sebesar 0.669 dan 0.847. Pertanyaan keempat mendapatkan nilai 0.484 dan 0.772. Pertanyaan kelima mendapatkan nilai 0.711 dan 0.736. Pertanyaan keenam mendapatkan nilai 0.656 dan 0.606. Pertanyaan ketujuh mendapatkan hasil sebesar 0.544 dan 0.728. Pertanyaan kedelapan mendapatkan nilai yaitu sebesar 0.734 dan 0.580. Pertanyaan kesembilan mendapatkan nilai

sebesar 0.703 dan 0.722. Pertanyaan kesepuluh mendapatkan nilai 0.621 dan 0.648. Dikarenakan hasil yang didapat melebihi angka alpha, maka data dinyatakan valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas maka uji reliabilitas dapat dijalankan, hal ini dilakukan terhadap data-data sebagai syarat uji analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah indeks terhadap alat ukur yang digunakan sejauh mana dapat dipercaya sumber keabsahan yang ditampilkan. Uji reliabilitas merupakan “ukuran yang dapat dijadikan patokan apabila alat ukur yang digunakan dalam penelitian apakah absah atau tidak, sehingga hasil yang berasal dari alat tersebut apakah dapat dijadikan patokan atau tidak”

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kaidah sebagai berikut :

- a. Apabila koefisien alpha < 0,6, maka dinyatakan butir-butir variabel yang diteliti tidak reliabel.
- b. Apabila koefisien alpha ≥ 0,6, maka dinyatakan butir-butir variabel yang diteliti reliabel.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	2

Tabel 2 menunjukkan angka reliabilitas yaitu sebesar 0.825 yang menyatakan bahwa data memiliki sifat reliable dan dapat dilanjutkan dengan uji selanjutnya. Hasil tersebut dinyatakan berdasarkan nilai Cronbach’s alpha yang lebih besar daripada 0.06.

**C. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan apakah

terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas. Hasil dari uji normalitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**a) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov-Smirnov (KS).

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.78304318
Most Extreme	Absolute Differences	.197
	Positive	.149
	Negative	-.197
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3 membuktikan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai sig 0.000. Dikarenakan data memiliki hasil yang valid dan reliable serta berdistribusi normal, tentunya uji regresi sederhana dapat dilakukan.

**D. Uji Hipotesis**

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana. Analisis ini dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk memberikan gambaran arah hubungan variable. Uji regresi sederhana digunakan dalam mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (terpisah).

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**  
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4 merupakan bukti yang menunjukkan nilai korelasi antara variabel x dan y dimana hasil korelasi telah menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan sebesar 0.704 atau sebesar 70 persen. Dalam penelitian, jumlah responden adalah sebanyak 75.

**Tabel 5 Hasil pengujian Signifikansi Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.923	1	230.923	71.653	.000 <sup>b</sup>
Residual	235.264	73	3.223		
Total	466.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel 5 menunjukkan nilai dari angka F adalah sebesar 71.653 sedangkan untuk nilai angka sig. adalah sebesar 0.000 dimana hasil tersebut menunjukkan angka yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0.05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak.

**Tabel 6 Hasil Koefisien Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.191	3.715		4.628	.000
Motivasi Kerja	.655	.077	.704	8.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 menunjukkan adanya sebuah data pada angka koefisien variabel dengan nilai konstan sebesar 17.191 dan koefisien sebesar 0.655. Maka hasil persamaan linear sederhana yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.191 + 0,655X$$

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga pembinaan khusus anak kelas 1 Palembang, Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil sig sebesar 0.000 yang memiliki angka lebih kecil dari 0.05 menyatakan bahwa Ho ditolak sehingga hasil yang di dapat adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Palembang.

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwasannya motivasi kerja dapat memberikan pengaruh nyata atas kinerja yang diberikan oleh pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Palembang. Sehingga dengan hasil tersebut H0 ditolak dan Ha diterima,

sehingga korelasi antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki sifat positif. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang maka kinerja yang diberikan kepada instansi tersebut juga semakin meningkat.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan lancar tanpa hambatan dan kendala apapun, dikarenakan adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pengampu mata kuliah Metode Penelitian Kuantitatif, civitas akademika Politeknik Ilmu Pemasarakatan, dan pegawai – pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Palembang. Terimakasih atas kerjasama dan doa yang diberikan, semoga penelitian ini dapat bermanfaat serta kedepannya dapat lebih baik untuk dikembangkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>

Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu*

*Ekonomi Widya Wiwaha*, 121–137.

Tanjung, H. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Nhk*, 151(1), 10–17.

Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>

Yenny, Y. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>