

PENGARUH DETERMINAN TEORI MASLOW TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN ARALE KABUPATEN MAMASA

*The Influence of the determinants of maslow's theory on employee
performance in Aralle sub-district, Mamasa district*

Aliafitri¹, Bahruddin², Firmansyah³

Email: aliafitri633@gmail.com¹, bahruddin.777@gmail.com², firmansyahfeb@gmail.com³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan
91112

Abstrak

Salah satu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan individu adalah teori maslow, maslow berpendapat bahwa seorang bekerja berdasarkan kebutuhan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah teori maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi model Hirarki Abraham Maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Berdasarkan hasil deskriptif variabel Teori Maslow (X) dapat diketahui bahwa dari 38 responden yang diteliti, memberikan persepsi yang baik terhadap Teori Maslow. Secara umum responden menyadari bahwa pentingnya motivasi kerja dalam model Abraham Maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Kata Kunci: Pengaruh, Determinan Teori Maslow, Kinerja Pegawai

Abstract

One of the motivations related to individual needs is Maslow's theory. Maslow believes that a person works based on the need to fulfill various needs. This research aims to find out whether Maslow's theory has a significant effect on employee performance at the Aralle District Office, Mamasa Regency. The data collection techniques used in this research are observation, questionnaires and documentation. The type of research used is quantitative. The sample in this study amounted to 38 people. The data source used in this research is primary data. The data collection technique uses a questionnaire technique. The data analysis technique used in this research is simple regression analysis. Based on the results of this research, it shows that the application of Abraham Maslow's Hierarchy model of motivation has a significant effect on employee performance at the Aralle District Office, Mamasa Regency. Based on the descriptive results of the Maslow's Theory variable (X), it can be seen that of the 38 respondents studied, they gave a good perception of Maslow's Theory. In general, respondents realized the importance of work motivation in Abraham Maslow's model in improving good employee performance.

Keywords: Influence, Determinants of Maslow's Theory, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan tercapainya tujuan dalam suatu organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusianya. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan kegiatannya. Karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam

menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang mengoperasikan suatu instansi pemerintah, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para pegawai yang bekerja di instansi itu sendiri.

Masalah yang ada dalam kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga membuat pegawai bermalas-malasan atau bersantaisantai dalam melaksanakan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang susah untuk diubah jika tidak ada rasa kesadaran dari diri mereka masing-masing untuk menaati peraturan yang ada.

Dalam dunia pekerjaan, tentunya para pegawai akan diberikan tugas yang proporsional sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing, seberapa banyak tugas yang diberikan oleh atasan mau tidak mau harus terselesaikan meskipun harus mengambil lembur kerja. Tidak hanya hal itu saja, pegawai juga sering kali akan diberikan tugas tambahan atau tugas sampingan oleh pemimpinnya sehingga hal tersebut secara tidak langsung akan membuat pengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakan dan di hasilkan oleh pegawai pada akhirnya (Prapti, 2017, dalam Eric Inando 2021).

Menciptakan kinerja pegawai merupakan hal yang tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain motivasi kerja. Determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi, motivasi dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi individu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam individu. Masalah motivasi dalam organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia, pentingnya motivasi dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, motivasi bekerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Motivasi adalah sumber konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang memulai dan mengarahkan perilaku, konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Dalam perubahan organisasi, baik terencana maupun tidak, aspek penting adalah perubahan individu, dengan didukung oleh motivasi-motivasi yang ada. Hal ini dibutuhkan agar instansi dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada pegawai kantor Kecamatan Aralle dan Kelurahan Aralle. Pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Aralle sebanyak 28 dan Kelurahan Aralle sebanyak 10 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, adapun teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Maka pengujian validitas data pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat pada table 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
TM(X)	X1	0,580	0,000	<i>Valid</i>
	X2	0,416	0,009	<i>Valid</i>
	X3	0,630	0,000	<i>Valid</i>
	X4	0,413	0,010	<i>Valid</i>
	X5	0,423	0,008	<i>Valid</i>
KP (Y)	Y1	0,534	0,000	<i>Valid</i>
	Y2	0,694	0,000	<i>Valid</i>
	Y3	0,614	0,000	<i>Valid</i>
	Y4	0,775	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Teori Maslow memiliki nilai signifikan yaitu berada pada nilai $< 0,05$. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa setiap butir pernyataan tersebut juga dikatakan valid, dengan kata lain setiap pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Teori Maslow	5	0,181	Reliable
Kinerja Pegawai	4	0,561	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji *reliabilitas* pada tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil pengujian variabel teori maslow (X) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,181. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,561. Hal ini membuktikan bahwa *reliabilitas* konstruk pada instrument penelitian berupa kuesioner ini telah *reliable* atau sudah baik karena semua hasil *Cronbach's Alpha* bernilai lebih besar dari 0,60.

Pada penelitian ini uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan model regresi linear sederhana. berikut hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Coefficient Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.000	2.203		4.992	.000
X	.280	.112	.384	2.495	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel teori maslow adalah 11.000 ($a=11.000$) sedangkan hasil nilai koefisien teori maslow adalah 0.280 ($b=0.280$). Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus $= a + bX$, sebagai berikut:

$$= a + bX$$

$$= 11,0 + 0.280X$$

Dimana: Y adalah kinerja pegawai dan X adalah teori maslow. Arti yang dimaksud didalam persamaan regresi linear tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 11.000 menyatakan bahwa jika nilai $X = 0$ atau variabel teori maslow tidak ada maka nilai variabel kinerja pegawai 11.000.
2. Koefisien regresi variabel teori maslow sebesar 0.280 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin atau 1% variabel teori maslow maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.280 kali.

Interprestasi dari persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel teori maslow (X) memiliki pengaruh (0.280), yaitu mengandung arti implikasi bahwa variable teori maslow searah dengan variabel kinerja pwgawai. Dengan kata lain bahwa variable teori maslow mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai *Rsquare* adalah antara nol dan satu.

**Tabel 4. Uji Determinan R Square
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.147	.124	1.264

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: output SPSS diolah, 2022

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,384^a, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu). Berdasarkan hasil tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,147 yang berarti bahwa kemampuan variabel independent yaitu teori maslow untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada kantor kecamatan aralle kabupaten mamasa adalah sebesar 14,7%.

Uji t (t-test) ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independent (teori maslow) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Parsial (uji t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	11,000	4,992		
Teori Maslow (X)	0,280	2,495	0	Diterima

Sumber: output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, sehingga ditarik kesimpulan bahwa teori maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan aralle kabupaten mamasa dapat diterima. Hal ini berarti variabel teori maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang teori maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa teori maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan aralle kabupaten mamasa dapat diterima.

Uji f digunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.947	1	9.947	6.225	.017 ^b
Residual	57.527	36	1.598		
Total	67.474	37			

a. Dependent Variable: X

b. Predictors: (Constant), Y

Sumber: output SPSS diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6 Anova diatas diketahui nilai signifikan $0,00 < \alpha 0,05$. Dengan demikian jika diuji secara simultan, terdapat pengaruh variabel bebas (teori maslow) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan perbandingan f hitung dan f tabel dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar $6.225 > f$ tabel yaitu 4,11

sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil statistik penelitian uji f, teori maslow memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Teori Maslow berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa melalui hasil uji regresi yang dilakukan. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab 1 hipotesis yang diajukan rumusan masalah. dengan membagikan kuesioner pada pegawai dengan menggunakan skala likert Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1, Tidak Setuju (TS) poin 2, Netral (N) dengan poin 3, Setuju (S) dengan poin 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan poin 5. Dan dapat dilihat dari karakteristik responden menurut jenis kelamin Laki-laki sebanyak 23 orang dan perempuan sebanyak 15 orang. Karakteristik responden menurut umur 20-29 tahun sebanyak 2 orang, umur 30-39 tahun sebanyak 11 orang, umur 40-49 tahun sebanyak 12 orang dan umur 50-59 tahun sebanyak 13 orang. Karakteristik responden menurut pendidikan, SLTA/SMA/SMK Sederajat 18 orang, S1 sebanyak 19 orang dan S2 sebanyak 1 orang. Karakteristik responden menurut lama bekerja, 3-8 tahun sebanyak 7 orang, 9-14 tahun sebanyak 16 orang dan 15-20 tahun sebanyak 15 orang.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah diduga Teori Maslow berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji dengan bantuan SPSS dan diperoleh perbandingan f hitung dan f tabel dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar $6,225 > f$ tabel yaitu 4,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil statistik penelitian uji f dinyatakan diterima. Selain itu diperoleh juga Koefisien determinasi yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,384 yang terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) karena nilai R mendekati 1. Nilai R^2 sebesar 0,147 yang berarti bahwa 14,7% variabel Teori Maslow dipengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Teori Maslow (X) yang dirasakan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa mampu mencapai tujuan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat dibuktikan bahwa motivasi model Teori Maslow berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Berdasarkan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan yaitu Teori Maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa adalah diterima bahwa Teori Maslow berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel Teori Maslow (X) dapat diketahui bahwa dari 38 responden yang diteliti, memberikan persepsi yang baik terhadap Teori Maslow. Secara umum responden menyadari bahwa pentingnya motivasi kerja dalam model Abraham Maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Musyawwir pada tahun 2020 tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, yang menyatakan bahwa motivasi kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan dengan perolehan nilai sebesar 81,4%. Kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengaruh sumber daya manusia Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik, dilihat pada variabel-variabel kualitas, kuantitas, efektif dan efisien dengan perolehan nilai sebesar 82,1%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Gowa berpengaruh sebesar 0,575 artinya 57,5% besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Gowa.

Penerapan motivasi model Abraham Maslow yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Karna terwujudnya kualitas suatu sumber daya manusia yang baik, dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, dalam mengujudkan terciptanya visi misi suatu wilayah, baik di

instansi pemerintahan maupun di swasta (perusahaan), motivasi kerja sangat berperan penting dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Motivasi yang pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai semangat dan giat dalam bekerja yang merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha keras, bekerja keras dan kooperatif terhadap pegawai lain serta mampu meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang dikemukakan motivasi model Abraham Maslow yang memiliki 5 tingkatan dalam pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan pernyataan di atas bahwa pemenuhan kebutuhan atau dukungan motivasi kerja terhadap pegawai dapat membantu dalam meningkatkan terciptanya kinerja yang memiliki kualitas, kuantitas, efisien dan efektivitas. Dengan demikian disimpulkan bahwa Teori Maslow berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Teori Maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi suatu motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja sumber daya manusia yang ada, dalam mengujudkan visi misi suatu daerah khususnya di Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa.

Saran

Perlu adanya kebijakan yang memperhatikan kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang baik dapat agar dapat terwujud, dengan memperhatikan suatu motivasi kerja di suatu instansi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai maka tercipta pula kinerja yang berkualitas tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien khususnya di Kantor Kecamatan Aralle Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayar, S. (2018). *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam*.
- Budhi, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1(1), 1–17. http://eprints.ums.ac.id/23816/11/Naskah_Publikasi.pdf
- Febryana Fitria, (2017). kinerja pegawai pada SUBBAG umum dinas pendidikan, pemuda dan olahraga DIY.
- Gunawan, A., & Cahya, M. I. (2016). Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Teknik Industri*, 1–5.
- Inando E, (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Universitas muhammadiyah malang.
- Lidwina Triastuti, Setyarini, E. ari, & Nay, Y. (2011). *Hubungan Kebutuhan Maslow Dengan Kepuasan Perawat Dalam Melaksanakan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santo Yusup Bandung*. 13–25.
- Mendari, anastasia sri. (n.d.). *Aplikasi teori Hierarki kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan motivasi belajar mahasiswa*. Anastasia Sri Mendari. 1–19.

- musyawwir, (2020). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa.
- Naumi, (2020). HIRARKI kebutuhan pada tokoh kajian psikologi humanistik Abraham Maslow dalam novel dwilogi pada bulan karya Andrean Hirata. *AkrabJuara*, 5(1), 43–54.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Permata, E. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun. *Public Administration Journal*, 3(1), 1–19.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Robbi, (2020). pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kantor BPJS kesehatan cabang Makassar. 2507(February), 1–9.
- Saputra I, (2016). analisis kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tampan Pekanbaru.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Suri, S. (2016). pengaruh motivasi, dan budaya perusahaan gaya, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *International Journal of Research in Management*, 2(2), 113–130.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Sugiyono. (2015). Pengertian Sampel. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sugiyono. (2017). Pengertian Populasi. *Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015*.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol.7 No.1, Januari - Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>