

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA LAPAS KELAS II A KENDARI)

Oleh:

Hermi Aden¹, Muh. Zabir Zainuddin², Ridha Taurisma Lajaria³

E-Mail : Hermiaden18@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi, peran manusia dalam organisasi sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan karena penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran manusia untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Kendari, jumlah responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 96 orang, responden tersebut dipilih dengan menggunakan rumus slovin, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Lapas Kelas IIA Kendari. Data hasil pengumpulan kuesioner kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Kendari menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Kendari.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in an organization, the role of humans in an organization is very dignificant and cannot be separated because it is important compared to other production factors. The success of an organizational goal is largely determined by the role of humans in achieving the goals of the organization it self. The aim to be achieved in this research is to determine the effect of work motivation on the performance of Class IIA Kendari prison employees. The number of respondents in this study was 96 people. These respondents were selected using the Slovin formula, a data collection technique used by distributing questionnaires to respondents who were employees of Kendari Class IIA prison. Analysis of the data from the questionnaire collection was then carried out quantitatively, including validity testing, simple linear regression analysis, correlation coefficient and determination tests, as well as hypothesis testing via the t test. Based on the results of simple linear regression analysis, the results of research and discussions that have been carried out regarding the influence of work motivation on the performance of Class IIA Kendari prison employees show that the influence of work motivation on employee performance has a positive and significant effect on the performance of Class IIA Kendari prison employees.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pemasarakatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pembinaan warga binaan pemsarakatan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena manusia merupakan faktor utama yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Pegawai yang profesional, berdedikasi, serta memiliki integritas tinggi menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan pemsarakatan yang tertib, aman, dan akuntabel sesuai dengan standar pelayanan prima.

Kinerja pegawai pemsarakatan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik. Faktor-faktor seperti balas jasa, kondisi kerja, pengakuan dari atasan, prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan turut berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai Lapas menghadapi berbagai tantangan, antara lain kepadatan penghuni yang melebihi kapasitas, keterbatasan jumlah SDM, serta risiko keamanan dan ancaman terhadap keselamatan pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dari instansi dalam meningkatkan motivasi kerja serta kualitas SDM agar pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk mengkaji peran motivasi kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pemsarakatan. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan pelaksanaan sistem pemsarakatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Dalam konteks manajemen, motivasi terutama ditujukan kepada sumber daya manusia, khususnya bawahan, sebagai unsur utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian, motivasi kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan seseorang bersedia memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi, dengan pemahaman bahwa tercapainya tujuan organisasi akan sejalan dengan tercapainya tujuan pribadi para anggotanya.

Selanjutnya, menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong individu untuk meningkatkan semangat dan kinerja dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat, bekerja sama secara efektif, serta mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan kepuasan pribadi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Rm. Malawat (2022) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

1. Kebutuhan Fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.

2.2. Kinerja

Menurut Rivai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perilaku ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mencakup apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya, sehingga hasil yang diperoleh dapat dinilai secara objektif.

Menurut Gomes, kinerja adalah catatan hasil fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Pendekatan ini menekankan pada pencapaian hasil yang konkret dan terukur sebagai indikator keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil nyata yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dimensi kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Kualitas Hasil Kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan, mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada pemulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIA Kendari”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Lapas Kelas IIA Kendari, Jl. Kapt Pierre Tendean Kendari, No. 109, Baruga, Kendari City, South East Sulawesi 93870. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan mulai akhir bulan Juli-Agustus 2024.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Kendari yang berjumlah 126 orang, sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2020). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* menggunakan metode *simple random sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh perhitungan :

$$\begin{aligned}n &= \frac{126}{1 + 126 (0,05)^2} \\ &= \frac{126}{(1 + 0,315)} \\ &= \frac{126}{1,315} = 95,81749 \\ &= 96\end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 95,81749 di bulatkan menjadi 96 orang.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel berdasarkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Adapun sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer, yaitu data ini diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan observasi langsung di lapangan..
2. Data Sekunder, yaitu berfungsi sebagai pelengkap data primer, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.4. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari pegawai Lapas Kelas IIA Kendari melalui angket online yang berisi pernyataan sesuai variabel penelitian. Wawancara dan observasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung terkait kondisi kerja dan pelaksanaan tugas pegawai, sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk mengkaji dokumen yang relevan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan *SPSS* versi 24.

3.5. Alat Pengukur Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Kendari.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif, meliputi:

1. Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $sig. 0,05$.
2. Uji Reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.
3. Uji Koefisien Korelasi (r), digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi berada pada rentang $-1,00$ sampai dengan $+1,00$.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja pegawai.
5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$.
6. Uji t (Parsial), digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,05$. Jika nilai $sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka elemen deklarasi dianggap valid, didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0,879	0,2006	Valid
	X2	0,860	0,2006	Valid
	X3	0,867	0,2006	Valid
	X4	0,861	0,2006	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,759	0,2006	Valid
	Y2	0,843	0,2006	Valid
	Y3	0,844	0,2006	Valid

Sumber : Olah data peneliti 2024

Pada tabel uji validitas motivasi kerja dan kinerja pegawai dari 7 pernyataan semua valid atau sah dikarenakan keseluruhan pernyataan memiliki korelasi diatas $0,2006$.

4.2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variable	Crobach's Alpha	N Of Items	Hasil
Motivasi Kerja (X)	0.884	4	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.740	3	Reliable

Sumber : Olah data SPSS 24.0

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,884$ dan variabel kinerja pegawai sebesar $0,740$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.3. Analisis Regresi Lianer Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.929	1.101		7.199	.000
	X	.291	.065	.419	4.469	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS 24.0

Maka model regresi yang menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 7,929 + 0,291X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,929 memiliki arti bahwa nilai konstan variabel motivasi kerja adalah sebesar 7,929.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,419 yang berarti jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Kendari meningkat sebesar 41,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai

4.4. Uji Koefisien Kolerasi (r)

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lapas kelas IIA Kendari.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.789	.166	1.51397

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Olah data SPSS 24.0

Berdasarkan perhitungan SPSS 24 diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,419 atau 41,9%.

4.5. Uji Koefisien Determinasi (R) Square

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.789	.166	1.51397

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Olah data SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi diperoleh nilai R square yaitu 0,789 atau 78,9%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja sebesar 78.9% dan sisanya 21,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4.6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan didapatkan output diperoleh t_{hitung} sebesar 4,469. Nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - 2$ atau $df = 96 - 2 = 94$ responden, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66123.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.929	1.101		7.199	.000
	X	.291	.065	.419	4.469	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS 24.0

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,469 > t_{tabel} 1,98552 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,000 < 0,5. Maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Kendari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Kendari. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3. Implikasi praktis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kebijakan motivasi, pemberian penghargaan, dan pengakuan kinerja di Lapas Kelas IIA Kendari dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah agar Lapas Kelas IIA Kendari terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, serta dukungan yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal. Selain itu, pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme melalui pelatihan serta pengembangan karier guna menunjang pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, pengembangan karier, pelatihan kerja, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemsarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Umar & Suarni Norawati, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru, STIE Bangkinang, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022.
- Andi Akmal, (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, *Skripsi*.
- Dra. Yusmita Hawari., MM. & Nugroho Wahyu Triatmojo (2020), Skripsi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian kepegawaian direktorat jendral administrasi hukum umum kementerian hukum dan hak asasi manusia republik indonesia.

- Efendi, Mohamad Johan, et al. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan." *Cermin: Jurnal Penelitian* 6.2 (2022): 521-533.
- Geovanno Harland Goni Wilfried S. Manoppo Joula J. Rogahang, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna, *Productivity*, Vol. 2 No. 4, 2021.
- Hawari, Yusmita. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Pt Goodyear Indonesia Tbk Bogor." *Jurnal Manajemen Diversitas* 3.1 (2023): 77-94.
- Hidayat, Rian. Peran konselor dalam rehabilitasi narapidana narkotika di lapas kelas IIA Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Riau, 2021.
- Ifin Naim, Wa Ode Nursaadha Rajuddin, Ridha Taurisma Lajaria, Dzulkifri Azis M. (2023), The Effect of Human Resource Development on The Performance of Civil Servants at Manpower and Transmigration Office of Southeast Sulawesi Province MAS. *Jurnal Mantik*.
- J Juliasri Amin 2021 (Repository STEI).
- Krisnawati Wiji Rahayu, (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada secretariat daerah Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal*
- Latifah, N. N., & Wahyuni, R. E. A. E. (2021). Efektivitas Program Pembinaan Kemandirian Narapidana Melalui Pelatihan Kerja Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Yogyakarta. *Paradigma: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 52-66.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri (Doctoral dissertation, Univeristas Komputer Indonesia).
- Nurdin nurdin, Tjipto Djuhartono pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Regligion Education Social Laa Roiba Journal* 3 (2), 137-148, 2021.
- Nurmansyah, Agung, et al. "Edukasi Manajemen Sdm Untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5.5 (2024): 9359-9365.
- P. Ayu Asri Wulandari1 , I W. Bagia Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, Desember 2020.
- Putri Novrita, (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (Basarnas) pekanbaru, *skripsi*.
- Rahmad Pirnando, (2022) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota jambi. *Skripsi*
- Rezky Afrian, (2024) pengaruh konsep diri dan kebiasaan belajar terhadap kemampuan penalaran matematis siswa kelas VIII di smp negeri 2 Bobotsari. *Skripsi*.
- Ridha Taurisma Lajaria, Lucia Evianti Patulak (2023) Performance Improvement ThroughTeacher Compensation, *Jurnal International Journal of Management and Education in Human Development*
- Winda Andi Apriani & Padmono Wibowo, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lembaga pemsarakatn kelas IIA Sumbawa. *Jurnal manajemen administrasi bisnis dan public terapan*, vol. 1 No. 4 Desember 2023.
- Zidan Jabal Attoriq Baskara & Padmono Wibowo, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy.