

Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok

Salsa Aulia Rahmadani Nurjaya^{1*}, Bunga Astra Gracia²

Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis¹, Universitas Pamulang²

Salsaaulia.letris2@gmail.com¹ dosen01016@unpam.ac.id²

Received 17/09/2025 | Revised 20/10/2025 | Accepted 22/11/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap lima informan dari berbagai posisi. Proses analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki indikator yang meliputi tanggung jawab pribadi, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Sedangkan, kinerja memiliki indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Diharapkan instansi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan melalui pemberian pelatihan, penghargaan dan sarana dan prasarana yang mendukung untuk terlaksananya target kinerja yang diharapkan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya menjaga motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to analyze work motivation in improving employee performance at the Pondok Petir Bojongsari sub-district in Depok City. This study uses a descriptive qualitative research method with data collection techniques through interviews with five informants from various positions. The data analysis process is carried out through data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research results show that work motivation has a significant impact on improving employee performance. Work motivation has indicators that include personal responsibility, work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work. Meanwhile, performance has indicators such as work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and commitment. It is hoped that the institution will continue to improve and enhance through the provision of training, awards, and facilities and infrastructure that support the achievement of the expected performance targets. This research contributes to understanding the importance of maintaining work motivation as a strategy to improve human resource performance.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugas, terutama di bagian pelayanan publik, keberhasilan instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih disiplin, proaktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena rendahnya motivasi kerja terlihat pada Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok menjadi permasalahan yang serius dan berdampak pada kinerja pegawai serta pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung akan mengurangi kualitas kerjanya, seperti lambat dalam merespons permintaan dari warga, tidak teliti dalam mengelola data atau dokumen penting, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul. Hal ini tentu akan memperburuk pelayanan publik karena masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan administratif atau informasi mungkin harus menunggu lebih lama atau bahkan menerima pelayanan yang kurang memadai.

Seperti yang terjadi pada Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok salah satu permasalahan mengenai motivasi kerja yaitu kurangnya apresiasi dan penghargaan berbentuk fisik kepada pegawai terutama pegawai NON ASN (Aparatur Sipil Negara) serta minimnya sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan seperti komputer menjadi alasan kurangnya motivasi kerja yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Jika situasi ini terus berlangsung, masalah lainnya seperti kesulitan dalam mencapai tujuan pembangunan kelurahan akan semakin nyata. Selain itu, pegawai dengan motivasi rendah lebih rentan untuk mencari pekerjaan lain, yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pegawai dan berdampak pada ketidakstabilan dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan masyarakat.

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan yang membuat individu melakukan aktivitas secara maksimal untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai belum tercapai secara maksimal, maka dengan ini perlu adanya peningkatan motivasi untuk pegawai agar tidak mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam suatu instansi. Menurut Roni Fadli dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan (2022:41), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 1. Hasil Pra-survei Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian			
				Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Tanggung Jawab Pribadi	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan.	16	14	87,5%	2	12,5%
2	Prestasi Kerja	Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.	16	6	37,5%	10	62,5%
3	Peluang Untuk Maju	Instansi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus untuk memperdalam keahlian sesuai dengan kebutuhan instansi.	16	13	81,25%	3	18,75%

4	Pengakuan Atas Kinerja	Instansi memberikan pengakuan dalam bentuk pujian, promosi, atau insentif lainnya, untuk menghargai dan memotivasi pegawainya.	16	9	56,25%	7	43,75%
5	Pekerjaan Yang Menantang	Instansi memberikan pekerjaan yang menantang bagi para pegawai sehingga para pegawai merasa termotivasi.	16	10	62,5%	6	37,5%

Sumber : Olahan Data 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 16 responden pegawai Kelurahan Pondok Petir, mayoritas pegawai (87,5%) menyatakan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Namun, aspek penghargaan atas prestasi masih relatif rendah, karena hanya 37,5% responden yang menyatakan instansi memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi. Pada sisi lain, peluang untuk maju dinilai cukup baik dengan 81,25% responden menyatakan adanya kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar. Sementara itu, pengakuan atas kinerja dalam bentuk promosi atau insentif hanya dirasakan oleh 56,25% responden. Adapun terkait pekerjaan yang menantang, 62,5% responden menyatakan sudah diberikan, meskipun masih ada sebagian yang merasa kurang.

Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa meskipun tanggung jawab pribadi dan peluang untuk maju tergolong tinggi, aspek penghargaan dan pengakuan atas kinerja masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2. Key Performance Indicator

No	Indikator Kinerja	Kegiatan	Target	Presentase Tercapai	Penanggung Jawab
1	Kualitas Kerja	Menyelesaikan tugas administrasi dan pelayanan publik dengan standar yang tinggi, memastikan akurasi data, kelengkapan dokumen, dan ketepatan informasi yang diberikan kepada masyarakat.	100%	80%	Kepala Lurah
2	Kuantitas Kerja	Menangani jumlah layanan yang tinggi dalam satu periode waktu dengan tetap menjaga kualitas pelayanan yang baik.	100%	75%	Kepala Lurah
3	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan tugas dan pelayanan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	100%	88%	Kepala Lurah

4	Efektivitas	Menunjukkan kemampuan dalam mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.	100%	70%	Kepala Lurah
5	Komitmen	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta berperan aktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.	100%	85%	Kepala Lurah
Rata-Rata					79,6%

Sumber: Data Kelurahan 2024

Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai mencakup ketepatan waktu, akurasi, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hasil pra-survei di Kantor Kelurahan Pondok Petir menunjukkan bahwa rata-rata capaian *Key Performance Indicator* (KPI) pegawai sebesar 79,6%, masih di bawah target instansi sebesar 100%. Beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target antara lain kualitas kerja (80%), kuantitas kerja (75%), ketepatan waktu (88%), efektivitas (70%), dan komitmen (85%). Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada pelayanan publik.

Dengan demikian, pemahaman dan penerapan motivasi kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Petir, Bojongsari, Kota Depok. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di instansi tersebut.

Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka kualitas pelayanan publik di Kelurahan Pondok Petir akan semakin menurun, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur kelurahan. Selain itu, rendahnya motivasi pegawai juga dapat memicu permasalahan lain, seperti tingginya *turnover* pegawai, keterlambatan pencapaian tujuan pembangunan, hingga menurunnya citra instansi di mata publik. Dengan demikian, diperlukan penelitian mendalam untuk menganalisis motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Petir, sekaligus memberikan gambaran mengenai strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada bagaimana penerapan motivasi kerja di Kantor Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan fokus tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kelurahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena motivasi kerja dan kinerja pegawai secara mendalam di Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok. Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah triangulasi, meliputi wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi.

Subjek penelitian terdiri dari satu informan kunci, yaitu Kepala Lurah Kelurahan Pondok Petir, dan empat informan utama yang merupakan pegawai dari berbagai posisi (Sekretaris Kelurahan, Kasie Kemasyarakatan dan Pelayanan, Kebersihan dan Administrasi Kesekretariatan, serta Staf Kelurahan). Kriteria pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling* didasarkan pada pemahaman mereka yang komprehensif mengenai operasional dan dinamika motivasi serta kinerja

di lingkungan kelurahan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup empat tahapan: pengumpulan data (pengumpulan data berdasarkan kategori), reduksi data (pemilihan dan penyederhanaan data), penyajian data (pengorganisasian data dalam bentuk narasi), dan penarikan kesimpulan (menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat). Keabsahan data diperiksa melalui uji kredibilitas (validasi internal) dengan perpanjangan pengamatan dan penggunaan bahan referensi (rekaman wawancara), serta uji transferabilitas dan dependabilitas untuk memastikan keandalan temuan.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Bagian ini menyajikan temuan-temuan utama yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan kunci dan informan utama di Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok, serta observasi lapangan. Temuan disajikan berdasarkan indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan wawancara, motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Petir menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab Pribadi: Informan kunci (Kepala Lurah) menyatakan bahwa pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup baik, dengan sebagian besar mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa arahan terus-menerus. Pegawai juga menunjukkan inisiatif dalam pengambilan keputusan mandiri ketika diperlukan.
- b. Prestasi Kerja: Terdapat kekurangan dalam pemberian penghargaan formal atau apresiasi fisik bagi pegawai berprestasi, terutama bagi pegawai NON-ASN. Apresiasi lebih sering disampaikan secara lisan. Sistem penilaian atau evaluasi prestasi ada, namun belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal bagi semua pegawai.
- c. Peluang untuk Maju: Instansi telah menyediakan pelatihan dan pengembangan karir, yang dianggap penting oleh pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pelatihan ini disiapkan oleh Pemerintah Kota Depok dan dianggap membantu pengembangan diri.
- d. Pengakuan atas Kinerja: Pengakuan atas kinerja diberikan, namun bentuknya masih didominasi pujian lisan. Pegawai berharap adanya bentuk pengakuan yang lebih konkret seperti insentif atau promosi, yang dianggap dapat membangkitkan motivasi kerja secara signifikan.
- e. Pekerjaan yang Menantang: Tugas yang diberikan kepada pegawai bervariasi dan seringkali menantang, terutama yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat. Pegawai umumnya merespon positif terhadap tugas baru atau lebih kompleks, melihatnya sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan berkontribusi pada misi kelurahan.

2. Kinerja Pegawai

Temuan mengenai kinerja pegawai di Kelurahan Pondok Petir adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja: Kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai dinilai cukup baik, dengan upaya untuk menjaga ketelitian dan akurasi. Namun, terdapat kendala terkait sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai, yang dapat memengaruhi kualitas optimal.
- b. Kuantitas Kerja: Volume pekerjaan di Kelurahan cukup besar, dan jumlah layanan yang ditangani tinggi. Tantangan utama adalah keterbatasan jumlah pegawai dibandingkan dengan beban kerja, yang terkadang memengaruhi efisiensi penanganan layanan.
- c. Ketepatan Waktu: Pegawai menunjukkan ketepatan waktu yang baik dalam penyelesaian tugas dan pelayanan, serta dalam hal kehadiran. Evaluasi rutin membantu menjaga ketepatan waktu ini.
- d. Efektivitas: Efektivitas kerja pegawai belum mencapai tingkat maksimal. Keterbatasan sumber daya, seperti fasilitas dan peralatan kerja yang belum 100% memadai, serta jumlah SDM yang terbatas, menjadi hambatan dalam mencapai hasil yang optimal secara efisien, terutama saat terjadi peningkatan permintaan layanan.
- e. Komitmen: Pegawai menunjukkan komitmen, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mereka juga bersedia menerima tugas tambahan di luar tupoksi demi kelancaran operasional instansi.

Pembahasan**Motivasi Kerja dalam Konteks Kelurahan Pondok Petir**

Temuan mengenai motivasi kerja pegawai di Kelurahan Pondok Petir mengindikasikan bahwa beberapa indikator motivasi telah berjalan dengan baik, sementara yang lain memerlukan perbaikan. Tanggung jawab pribadi pegawai yang tinggi dan kesediaan mereka untuk mengambil inisiatif menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang kuat. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya otonomi dan penguasaan dalam pekerjaan sebagai pendorong internal (Deci & Ryan). Pegawai merasa memiliki pekerjaan dan berupaya menyelesaikannya dengan baik, yang merupakan fondasi penting bagi kinerja yang solid.

Namun, aspek prestasi kerja dan pengakuan atas kinerja menjadi titik lemah yang signifikan. Meskipun ada apresiasi lisan, ketiadaan penghargaan formal atau insentif fisik, terutama bagi pegawai non-ASN, dapat mengurangi dorongan untuk berprestasi lebih. Ini mengkonfirmasi pentingnya faktor ekstrinsik dalam motivasi, seperti yang diusulkan oleh teori penguatan (Skinner), di mana perilaku yang dihargai cenderung diulang. Kurangnya pengakuan yang konkret dapat menyebabkan pegawai merasa usahanya tidak dihargai, yang pada gilirannya dapat menurunkan semangat dan inisiatif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Gracia (2019) yang menekankan bahwa pengakuan dan penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peluang untuk maju melalui pelatihan menunjukkan komitmen instansi terhadap pengembangan SDM, yang merupakan motivator penting bagi pertumbuhan karir. Namun, perluasan jenis pelatihan dan kesempatan pengembangan yang lebih personal dapat lebih mengoptimalkan indikator ini. Terkait pekerjaan yang menantang, variasi tugas dan kesempatan untuk menghadapi kompleksitas baru adalah motivator intrinsik yang kuat, sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menempatkan pekerjaan yang menantang sebagai faktor motivator. Meskipun sebagian besar pegawai merespon positif, adanya pegawai yang merasa monoton menunjukkan perlunya rotasi tugas atau proyek khusus untuk menjaga tingkat tantangan.

Kinerja Pegawai dan Hubungannya dengan Motivasi

Kinerja pegawai di Kelurahan Pondok Petir menunjukkan bahwa kualitas kerja dan ketepatan waktu sudah cukup baik, mencerminkan dedikasi dan disiplin pegawai. Ini adalah hasil dari motivasi intrinsik yang kuat dan komitmen terhadap pelayanan publik. Namun, kuantitas kerja dan terutama efektivitas masih menghadapi tantangan besar. Keterbatasan sarana prasarana (seperti komputer, printer, dan sebagainya) dan jumlah SDM yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang tinggi, secara langsung menghambat efektivitas. Meskipun pegawai memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, hambatan eksternal ini membatasi kemampuan mereka untuk mencapai hasil optimal secara efisien. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup: faktor-faktor pendukung (fasilitas, jumlah SDM) juga harus memadai agar motivasi dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang efektif.

Komitmen pegawai yang tinggi, termasuk kesediaan menerima tugas tambahan, adalah aset berharga bagi kelurahan. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan instansi. Namun, jika komitmen ini tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai (misalnya, penghargaan yang sesuai atau fasilitas yang mendukung), dapat terjadi *burnout* atau demotivasi jangka panjang.

Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan argumen bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang juga ditemukan oleh Alamsyah dan Putra (2022:45- 48) serta Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari (2019). Namun, penelitian ini juga menyoroti bahwa pengaruh tersebut tidak berdiri sendiri. Ketersediaan sumber daya dan sistem penghargaan yang adil menjadi moderator penting dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Argumentasi peneliti adalah bahwa untuk mencapai kinerja yang benar-benar optimal, Kelurahan Pondok Petir perlu mengadopsi pendekatan holistik yang tidak hanya memupuk motivasi intrinsik tetapi juga secara proaktif mengatasi hambatan eksternal dan memperkuat faktor-faktor ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan dan dorongan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Pondok Petir Bojongsari Kota Depok. Pegawai menunjukkan tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, komitmen yang baik, serta kesediaan untuk mengembangkan diri melalui peluang yang ada. Namun, aspek penghargaan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk fisik maupun umpan balik yang lebih konkret, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, masih menjadi area yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan motivasi dan efektivitas kinerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi instansi untuk tidak hanya fokus pada aspek internal motivasi pegawai, tetapi juga memperkuat faktor-faktor eksternal yang mendukung. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode kualitatif dengan jumlah informan terbatas, sehingga generalisasi hasil mungkin tidak berlaku untuk semua instansi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi kuantitatif dengan sampel yang lebih besar untuk mengukur dampak motivasi secara statistik, serta mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Ada, K. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2443-2450.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Agustian, I. M. (2023). Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- Alamsyah, H., & Putra, R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 45-58.
- Ansory, A. F. & Indrasari (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 213
- Ardhani, J., & Ratnasari, L. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN BATAM THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLN BATAM. *DIMENSI*, 8(2), 372-385.
- Arianto, B., Warjio, W., & Tarigan, U. (2016). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 107-122.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bancin, K. A., & Nurwani, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA MEDAN. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 616-622.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Catri Jintar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Dewi, E. T. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Shakira Artha Mulia Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 387-395.

- Fahmi, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 47.
- Fauzi, A., Akbar, R., Steven, J., Ghufro, M., Aldiansyah, Y. A., & Riyadi, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 896-904.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi* (Vol. 1). CV. AA. RIZKY.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Penerbit Unpam Press
- Hery, S. E. (2018). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Heryana, A. (2018). Informan dan pemilihan informan dalam penelitian kualitatif. *Universitas Esa Unggul*.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. El-Publisher. ISBN: 978-623-8139-28-6.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127-141.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen sumber daya Manusia*. Deepublish.
- Juanti, & M, F. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Juliani, P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappenda Kabupaten Bogor (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*).
- Kustini, E. (2018). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PELAYANAN. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 37–52.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. ISBN:978-602-475-097-8. E-ISBN: 978-602-475-352-8.
- Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95.
- Mahmuddin, H. (2018). *Manajemen Dakwah*. BuatBuku. com.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. ISBN: 979-526-491-5.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maryati, T. (2021). Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Yogyakarta: *Umy Press Mhd*.
- Suleman Hsb Dan Fitriyanti (2020), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Hrapan Raya Pekanbaru.
- Mayliana, A. D., Sumantri, B. A., & SUHARDI, S. (2022). Pengaruh motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopkar mekar kediri (*Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri*).
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Muslichah, E., & Widiana. (2020). BUKU AJAR PENGANTAR MANAJEMEN Documentation. *Pena Persada* ISBN: 978-623-455-132-7, Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja,

- Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Pramitha, D. (2020). Pengembangan organisasi, team building, dan perilaku inovatif. *Manajemen Pendidikan*.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372.
- Primadana, R. T. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KABANJAHE (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY*).
- Ramdan, T., & Sufyani, M.A. (2024) *Ilmu Dasar Manajemen*. CV. Gita Lentera
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Roni Fadli, S.E.,M.M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Penerbit Pascal Books.
- Sadat, P. A., Handayani, S., Kurniawan, M., Kunci, K., Kerja, D., Kinerja Kar-Yawan, ;, & Motivasi, D. (n.d.). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 9, Issue 1). Satori, D. & Komariah, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta .
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 642- 650.
- Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 15(1), 101-118.
- Setyaningrum Nugraheni, K., Adhistyo, T., Satatoe, Y. R., Manajemen, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, P. (2020). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)* Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang Analysis of Motivation and Work Ethos on Food Fair Employee Performance. 7(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Bandung. ISBN: 978-623-6092-54-5.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Penerbit ALFABETA
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Sumadhinata, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Proceeding of International Conference* Sumiyati, A. S., & Henriawan, D. (2023). Employee Performance Analysis In KPRI-Korps Health Employees In Sumedang. *SINTESA*, 14(2), 120-126.
- Sunarsi, D. (2018). ANALISIS MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK SUKARELA PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) BIMASDA KOTA TANGERANG SELATAN. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53–65.
- 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.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*
- Terry, G. R. (2019). Prinsip-prinsip manajemen. *Bumi Aksara*.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.