



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

A. Putri Nabila, Gazali Amin, Dian Nirmasari

Program Studi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Alamat: Jl. Jend. Sudirman, Majjelling Watang, Kec. Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang,
Sulawesi Selatan, Indonesia, 91611

*Penulis korepondensi: andinabila085@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of motivation on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office of Sidenreng Rappang Regency. Motivation is seen as one of the fundamental factors in human resource development because it can encourage increased work morale, effectiveness, and efficiency in carrying out employee duties and responsibilities. Highly motivated employees will be encouraged to work more disciplined, creative, and productive, so that they can make a positive contribution to the achievement of organizational goals, especially in public service and disaster management. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique chosen is a saturated sample, namely all employees and honorary personnel at BPBD Sidenreng Rappang Regency are made respondents. This consideration is made because the population is relatively small so that it can be reached as a whole. The research data was collected using a questionnaire compiled based on indicators of work motivation and employee performance, then analyzed using a simple regression test to determine the relationship and influence between variables. The results showed that the calculated t value of 2.167 was greater than the t table of 2.048 at a significance level of 5%. This proves that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance. Motivation contributes 15.7% to performance improvement, while the rest is influenced by other factors such as work discipline, work environment, competence, and leadership. Nevertheless, these findings emphasize that motivation continues to play an important role as the main driver of employee performance. Thus, increasing motivation through the provision of awards, incentives, and continuous coaching can be an important strategy in strengthening the quality of performance of BPBD employees in Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Motivation; Performance, Employees, Regional Disaster Management Agency, Sidenreng Rappang

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Motivasi dipandang sebagai salah satu faktor fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat mendorong peningkatan semangat kerja, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara lebih disiplin, kreatif, dan produktif, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam pelayanan publik dan penanggulangan bencana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampel jenuh, yaitu seluruh pegawai dan tenaga honorer di BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang dijadikan responden. Pertimbangan ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga dapat dijangkau secara keseluruhan. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,167 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi memberikan kontribusi sebesar 15,7% dalam peningkatan kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Meskipun demikian, temuan ini mempertegas bahwa motivasi tetap berperan penting sebagai pendorong utama kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, insentif, serta pembinaan yang berkesinambungan dapat menjadi strategi penting dalam memperkuat kualitas kinerja pegawai BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci: Motivasi; Kinerja, Pegawai, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Sidenreng Rappang

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor vital dalam organisasi karena menjadi penggerak utama pencapaian tujuan (Sutrisno, 2020). Kinerja pegawai sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya motivasi (Mangkunegara, 2019). Motivasi yang tinggi mendorong individu bekerja secara optimal sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja (Hendri & Armansyah, 2022)

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki karakteristik kerja yang dinamis, penuh tekanan, serta menuntut respon cepat dalam penanggulangan bencana. Namun, fenomena yang muncul menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai, seperti keterlambatan pelaporan, rendahnya partisipasi pelatihan, dan kurangnya inisiatif. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah, baik dari faktor internal maupun eksternal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten. Permata Sari (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Nurmaya (2023) menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Ketidaksesuaian temuan tersebut menunjukkan adanya research gap. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen SDM di sektor penanggulangan bencana.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang"

2. KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan semangat, kesediaan, dan rasa tanggung jawab. Motivasi berperan sebagai faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya motivasi, pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Atijah and Bahri 2021)

Menurut Fauzia Agustini (2019) Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau memperoleh keuntungan tertentu dalam konteks lingkungan kerja atau kehidupan secara umum.

B. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2017) ada 5 indikator motivasi yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Upaya Perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a) Kebutuhan fisik contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- b) 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 pension dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c) 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 kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan contohnya yaitu Perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan, pegawai tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) dengan memaksimumkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

C. Karakteristik Motivasi

Menurut Priansa (2020:216) terdapat 3 macam karakteristik dasar dari motivasi yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:

- a) Usaha (*effort*) merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar Upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
- b) Ketekunan (*persistence*) ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.
- c) Arah (*direction*) karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepertinya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan. (Dian Nirmasari et al, 2024)

Dalam mengukur kinerja, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai kriteria, antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan tingkat kebutuhan akan pengawasan. Indikator-indikator tersebut berfungsi sebagai acuan dalam menilai kinerja secara menyeluruh. Dengan memanfaatkan kriteria ini, organisasi dapat lebih mudah mengevaluasi sejauh mana pegawai mencapai target yang ditetapkan. Penilaian yang komprehensif akan membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengoptimalkan hasil kerja. (Atijah and Bahri 2021)

E. Indikator kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo dkk (2018) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari prilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerja sama, tanggung jawab dengan rekan kerja.

a) Kualitas kerja

Bagi perusahaan, baik yang beroperasi di sektor manufaktur maupun jasa, penyediaan produk berkualitas adalah suatu keharusan agar organisasi dapat bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.

b) Kuantitas kerja

Penguasaan pasar adalah salah satu strategi pemasaran yang perlu menjadi fokus utama bagi perusahaan. Oleh karena itu, jumlah produksi akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang dapat dihasilkan. Dengan tingkat produksi yang tinggi, perusahaan diharapkan dapat menciptakan citra positif bagi posisi produknya di pasar.

c) Waktu kerja

Kemampuan perusahaan dalam menentukan waktu kerja yang paling efisien dan efektif di semua tingkat manajemen sangat penting. Waktu kerja menjadi fondasi bagi setiap pegawai untuk menyelesaikan produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama adalah hubungan jangka panjang antara semua elemen perusahaan dalam menjalankan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama menjadi kunci untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

e) Tanggung jawab

Tidak hanya sebatas menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup sikap profesional, integritas, dan kesiapan untuk menerima konsekuensi dari setiap tindakan atau keputusan yang diambil dalam konteks pekerjaan.

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan isu utama, yaitu pentingnya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi. Berdasarkan kajian teori dan studi pendahuluan, peneliti menduga bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Uji empiris terhadap hipotesis ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linier sederhana.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan objek seluruh pegawai, baik ASN maupun honorer. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi, literatur, dan arsip terkait (Sugiyono, 2019).

A. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh) sehingga penelitian ini bersifat sensus (Sugiyono, 2019).

B. Operasional Variabel

Motivasi (X): diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja Pegawai (Y): diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui:

- a) Observasi terhadap aktivitas pegawai.
- b) Kuesioner yang diberikan langsung kepada responden.
- c) Dokumentasi berupa data pegawai dan dokumen resmi instansi.

D. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25. Analisis meliputi:

- a) Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan (Ghozali, 2016).
- b) Uji asumsi klasik yang mencakup normalitas dan heteroskedastisitas.
- c) Analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) (Bahri, 2018).
- d) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- e) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,325) dengan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, semua item kuesioner dinyatakan valid (Sugiyono, 2019).

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 1. Reliabilitas.

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Motivasi (X)	0.60	0,737	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0.862	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Scatterplot tidak menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Linier.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	.508	1	.508	.028	.000 ^b	
Residual	637.384	35	18.211			
1 Total	637.892	36				

Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal yakni membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 sehingga :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak ada pengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel Analisis Regresi Sederhana, bahwa nilai F hitung sebesar 0,028 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Hasil pengaruh variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai secara parsial ditampilkan pada tabel berikut.”

Tabel 3. Hasil variable.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	38.403	9.912		3.874	.000
1 Motivasi	.043	.256	.028	2.167	.868

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah SPSS 25 (2024)

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas thitung > sebesar 1,690 (nilai ini diperoleh dari t tabel = t (a/2: n-k-1) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 4.12 diperoleh kesimpulan yaitu Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai R square. Tabel berikut ini menyajikan nilai koefisien determinasi dari model penelitian.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.157	-.028	4.7132
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : data diolah SPSS 25 (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,157 mempunyai arti bahwa sekit ar 15,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel indevenden (Motivasi) yang ada dalam model ini, selebihnya sebesar 84,3% merupakan variabel lain yang mampu menjelaskan kinerja pegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai *t hitung* (2,167) lebih besar dibanding *t tabel* (2,048), sehingga motivasi secara statistik terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 15,7% mengindikasikan bahwa motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja, meskipun terdapat faktor lain yang juga berpengaruh.

Hasil kuesioner mendukung temuan ini, di mana mayoritas pegawai menilai positif indikator motivasi, seperti peluang pengembangan diri (82%), penghargaan atas hasil kerja (76%), serta kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja (80%). Hal ini menegaskan bahwa kebutuhan pegawai, baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun aktualisasi diri, relatif terpenuhi. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi dalam organisasi dapat berupa faktor finansial (gaji, tunjangan, insentif), non-finansial (penghargaan, promosi, tanggung jawab), intrinsik (dorongan berprestasi, kepuasan pribadi), sosial (hubungan kerja harmonis), maupun motivasi terhadap visi organisasi.

Pemberian motivasi yang berkesinambungan mendorong semangat kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen BPBD perlu merumuskan kebijakan motivasi yang tepat agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,7%. Ini menunjukkan bahwa meskipun Motivasi bukan satu-satunya faktor penentu, namun perannya cukup penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa semakin sering Motivasi dilakukan, maka kinerja pegawai cenderung akan semakin meningkat. Oleh karena itu, Motivasi yang terencana dan berkesinambungan sangat dianjurkan sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil data dan pembahasan, peneliti memberikan beberapa saran berikut:

- a) Pihak kantor dinas BPBD Kabupaten Sidenreng Rappang disarankan untuk terus meningkatkan motivasi pegawai melalui pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan individu, seperti pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier.
- b) Untuk peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena beberapa variabel ditemukan mampu mempengaruhi kinerja pegawai namun belum diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Alfi Hendri, & Armainsyah. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 83–90.
- Altijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 31–45.
- Bahri, S. (2018). Metodologi penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS. CV Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi 8). Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Munis, I., Sairi, K., Nirmaisari, D., & Ghozali, A. (2024). Kepuasan kerja karyawan di Dinas Kepergawaiian dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Paiser Institute of Management and Business, 2(2), 291–299.

Nirmaiyah, M. R., & Said, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Cash Flow (Manajemen)*, 2(1), 184–199. <https://doi.org/10.47354/poma.v1i1.578>

Priansa, D. J. (2020). Perencanaan & pengembangan SDM. CV Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sari, U. E. P., Ahmad, I., & Nawas, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1466–1480. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.168>

Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.

Sutaryo, Y., Andi, A., & rekan. (2018). Manajemen sumber daya manusia (A. Andi, Ed.). Andi.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.