

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda

Ika Cipta Novitasari¹⁾, Jubaidi²⁾, Achmad Efendi³⁾

¹²³ Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
email: 2111102431243@umkt.ac.id

Article Information

Submit: 10-11-2025

Revised: 22-01-2026

Accepted: 30-01-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya motivasi kerja sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam instansi pelayanan publik seperti kepolisian lalu lintas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi linier sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 orang yang dipilih dari total populasi 120 pegawai. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah valid dan reliabel. Analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,875 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 70,6% variabel kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja melalui pengelolaan motivasi kerja yang efektif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Satlantas, Regresi Linier Sederhana.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at the Traffic Unit (Satlantas) of the Samarinda Police Department. The background of the study stems from the importance of work motivation as a key factor in improving employee performance, particularly within public service institutions such as traffic police departments. This research employs a quantitative approach using survey methods and simple linear regression analysis. The sample consists of 93 employees selected from a total population of 120 personnel. The validity and reliability tests indicate that all questionnaire items for both work motivation and employee performance variables are valid and reliable. Regression analysis reveals a positive and significant influence of work motivation on employee performance, with a regression coefficient of 0.875 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.706 indicates that work motivation explains 70.6% of the variance in employee performance. It can be concluded that the higher the employee's work motivation, the better their performance. This study is expected to serve as a reference for improving employee performance through effective motivation management.

Keywords: Employee Performance, Simple Linear Regression, Traffic Police, Work Motivation

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, tuntutan terhadap profesionalisme dan kinerja aparatur negara semakin meningkat, seiring dengan kompleksitas permasalahan sosial dan dinamika masyarakat yang terus berkembang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai serta keberhasilan dalam organisasi, termasuk instansi pemerintah. Seperti Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Memikul tanggung jawab yang signifikan dalam menjalankan tugas dan peran dalam sektor keamanan dan ketertiban berlalu lintas. Untuk menjalankan tugas tersebut secara optimal, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai sendiri merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Tingkat kinerja yang tinggi dapat

mendukung kelancaran pelayanan public, terutama dalam menjaga ketertiban dan keselamatan berlalu lintas. Di antara elemen yang berperan penting Memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja sangat penting (Hasrianto, H., Ismanto, I., & Astaginy, N,2025). Motivasi kerja Memberikan dorongan yang efektif kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, serta memiliki dedikasi yang kuat terhadap peran dan kewajiban mereka (Riscki Elita Rosihana, & Harahap, M. K,2021).

Kinerja seseorang adalah hasil dari menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat diperhitungkan ketika bisnis mengembangkan sumber daya manusianya. (Arsindi et al., 2020) kinerja pegawai ialah hasil baik kuantitas dan kualitas yang baik. Kinerja dasarnya tindakan dan kelambanannya. Kinerja mempengaruhi seaktif apa kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan. Kinerja karyawan, menurut Sedamayanti, adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atau karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu (Laia, 2020), kinerja pegawai dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dalam mencapai tujuan organisasi, dimana motivasi menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi optimal melalui perilaku dan hasil kerja mereka (Nuridin., & Djuhartonot,2021). Kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki, Motivasi positif yang muncul dari dalam diri sendiri seperti perasaan akuntabilitas dan kepuasan kerja, maupun dari luar seperti insentif dan lingkungan kerja (Wahyu Fajar, S, 2023). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, produktivitas, dan semangat kerja yang kuat, yang pada akhirnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang maksimal sangat bergantung pada seberapa besar motivasi dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka (Ayu Rosalina, & Lilis Suryani,2023).

Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal (Nugroho, M. R., & Asmadi, I,2025). Motivasi adalah keadaan psikologis yang merangsang pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah kumpulan sikap dan ide yang mendorong orang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan tujuan pribadi mereka (Hustia, A,2020). Kesiediaan untuk mencoba memenuhi kebutuhan organisasi yang dikombinasikan dengan kapasitas bisnis untuk melakukannya adalah apa yang memotivasi orang. sejumlah individu Rivai dalam (Aulia & Tsuraya, 2023) Menurut MC. Donald yang dikutip dalam karya Martinis Yamin, motivasi diartikan sebagai suatu perubahan energi dalam diri individu yang disertai dengan munculnya emosi dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan (Murtiyoko, 2018). Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor, seperti perusahaan swasta, instansi pendidikan, dan sektor industri (Pratama, 2021). Sebagian besar penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S,2024). Namun demikian, masih terbatas penelitian yang menelaah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja di lingkungan kepolisian, khususnya pada unit-unit teknis seperti Satuan Lalu Lintas polresta samarinda. Padahal, karakteristik tugas, beban kerja, serta tekanan psikologis di institusi kepolisian berbeda dengan sektor lainnya. Selain itu, motivasi kerja pada aparat penegak hukum juga dipengaruhi oleh faktor yang lebih kompleks seperti kedisiplinan, loyalitas, dan integritas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan teoritis tersebut dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel di Satuan Lalu Lintas Polresta Samarinda, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja dalam konteks organisasi kepolisian.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi validitas aktual kuesioner sebagai alat ukur. Jika item pertanyaan instrumen secara akurat mencerminkan dan mengukur topik studi yang sedang dipertimbangkan, itu dianggap sah. (Rahmadani, 2019). Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas data adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid.
2. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Ketika kuesioner digunakan sebagai indikator variabel atau konstruksi, keandalan adalah cara untuk mengevaluasi seberapa baik kuesioner dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Jika tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu, instrumen tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. (Rokhmad&Wahyuningsih,2014) Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
2. Instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari tingkat korelasi yang ditetapkan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari korelasi, maka instrumen tidak dianggap reliabel.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dimanfaatkan untuk melihat adanya pergeseran nilai pada variabel dependen sebagai respons terhadap perubahan pada variabel independen sugiyono dalam (Casmadi et al., 2023)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimanfaatkan untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen secara terpisah (Basuki, 2015). Menurut Zaenuddin (2018:187), Uji t ditujukan untuk mengetahui sejauh mana sebuah variabel bebas secara individual mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Casmadi et al., 2023)

Koefisien Determinasi

Koefisien penentuan (K_d) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Seperti yang dinyatakan oleh Imam Ghozali (Casmadi et al., 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berikut merupakan tabel ringkasan hasil uji validitas pada masing-masing item yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel Motivasi (X1)

		X1	X2	X3	X4	X5	X.Total
X1	Pearson Correlation	1	.428**	.648**	.425**	.655**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	.428**	1	.167	.542**	.311**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.109	.000	.002	.000

	N	93	93	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	.648**	.167	1	.405**	.374**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.109		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X4	Pearson Correlation	.425**	.542**	.405**	1	.388**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X5	Pearson Correlation	.655**	.311**	.374**	.388**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
X.Total	Pearson Correlation	.848**	.677**	.688**	.741**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

Sumber : Output SPSS 25. 2025

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dalam hal ini adalah variabel motivasi kerja. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan melihat hubungan antara skor masing-masing item (X1, X2, X3, X4, dan X5) terhadap total skor motivasi kerja (X.Total). Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai korelasi sebagai berikut: Item X1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,848 terhadap X.Total, dengan nilai signifikansi 0,000. Item X2 memiliki nilai korelasi sebesar 0,677 terhadap X.Total, dengan nilai signifikansi 0,000. Item X3 memiliki nilai korelasi sebesar 0,688 terhadap X.Total, dengan nilai signifikansi 0,000. Item X4 memiliki nilai korelasi sebesar 0,741 terhadap X.Total, dengan nilai signifikansi 0,000. Item X5 memiliki nilai korelasi sebesar 0,744 terhadap X.Total, dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun kriteria untuk menentukan validitas item adalah: Nilai r hitung $>$ r tabel (dengan $N = 93$, r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah $\pm 0,203$). Atau, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $<$ 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi di atas 0,203 dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat mengukur konsep yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengukur hubungan antara skor masing-masing item (Y1–Y5) dengan skor total variabel (Y.Total). Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai korelasi sebagai berikut: Item Y1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Item Y2 memiliki nilai korelasi sebesar 0,704 dengan nilai signifikansi 0,000. Item Y3 memiliki nilai korelasi sebesar 0,568 dengan nilai signifikansi 0,000. Item Y4 memiliki nilai korelasi sebesar 0,868 dengan nilai signifikansi 0,000. Item Y5 memiliki nilai korelasi sebesar 0,868 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh nilai korelasi tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,203) dan signifikan pada taraf 5% (Sig. < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut merupakan table ringkasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing item yang digunakan dalam penelitian ini:

Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary							
		N	%				
Cases	Valid	93	96.9				
	Excluded ^a	3	3.1				
	Total	96	100.0				
Reliability Statistics				Y3	Y4	Y5	Y.Total
Cronbach's Alpha	N of Items			.558**	.593**	.593**	.806**
				.000	.000	.000	.000
				93	93	93	93
				.203	.524**	.524**	.704**
Sig. (2-tailed)		.000		.051	.000	.000	.000
N		93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.558**	.203	1	.200	.200	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051		.055	.055	.000
N		93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.593**	.524**	.200	1	1.000**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.055		.000	.000
N		93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.593**	.524**	.200	1.000**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.055	.000		.000
N		93	93	93	93	93	93
Y.Total	Pearson Correlation	.806**	.704**	.568**	.868**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		93	93	93	93	93	93

Sumber : Output SPSS 25, 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Uji ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk

mengetahui konsistensi internal antar item dalam instrumen. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,788 dengan jumlah item sebanyak 5. Berdasarkan pendapat Nunnally & Bernstein (1994), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha minimal 0,70. Dengan demikian, nilai tersebut berada dalam kategori cukup reliabel, artinya item-item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X1) dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian ini.

Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	93	96.9
	Excludeda	3	3.1
	Total	96	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Berdasarkan hasil uji menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,814 dengan jumlah item sebanyak 5. Menurut Nunnally & Bernstein (1994), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Oleh karena itu, nilai 0,814 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel kinerja pegawai memiliki reliabilitas tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan menggunakan Program SPSS 25 sebagai alat bantu analisis data, hasilnya adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.930	1.311	
	X.Total	.875	.059	.840

Berdasarkan tabel regresi linier sederhana,

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,930 + 0,875 X$$

Keterangan: Nilai konstanta (a) sebesar 2,930 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja ($X = 0$), maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai 2,930. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,875 berarti setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,875 satuan. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0,840 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis (UJI T)

Uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), secara parsial atau individual.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	1.311		2.235	.028
	X.Total	.875	.059	.840	14.795	.000

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.703	1.124

Berdasarkan Tabel 3.9, diperoleh nilai t hitung sebesar 14,795 dengan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka: H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,875 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,875 satuan. Nilai Beta = 0,840 juga memperkuat bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) dalam menjelaskan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 3.10, nilai R Square (R^2) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa: 70,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 29,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya. Nilai R sebesar 0,840 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, karena mendekati angka 1.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satlantas Polresta Samarinda. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,875 dan signifikansi 0,000, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sanga dan Andriani (2022) serta Adinda, Firdaus, dan Agung (2023), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, Pragiwani et al. (2020) menemukan hasil berbeda, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bisa bergantung pada kondisi organisasi.

Implikasi dari penelitian ini antara lain mendukung teori Maslow dan Herzberg tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, hasil ini menjadi dasar bagi pimpinan Satlantas untuk meningkatkan motivasi melalui pelatihan, penghargaan, dan sistem insentif. Kebijakan yang mendukung motivasi kerja sangat penting untuk menjaga produktivitas dan semangat pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta

Samarinda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja, yang sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dan memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja merupakan elemen strategis yang harus dikelola secara efektif dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai, khususnya dalam instansi publik seperti kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.1>
- Arsindi, P., Kamidin, M., Rahman, Z., & Mahmud, A. (2020). Center of Economic Student Journal 3(2) (2021) | 86. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. <https://repository.umi.ac.id/1567/1/Arsindi.pdf>
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Ayu Rosalina, & Lilis Suryani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2), 970–990. Retrieved from <https://www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/869>
- Casmadi, Y., Elisabeth, C. R., Maryana, D., Noor, S. R., Suwarsa, T., Murti, G. T., Maulana, J., Mardiani, R., Indonesia, U. P., Hasmoro, A., Broto, K., Madiun, U. M., & Pendidikan, G. (2023). *Jurnal akuntansi*. 18(2).
- Falah, & Ayuningtias. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166-173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hasrianto, H., Ismanto, I., & Astaginy, N. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *PAMARENDA : Public Administration and Government Journal*, 5(1), 402–414. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v5i1.186>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. doi:<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Laia, H. &. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Benwin. 5.
- ning, adeina sri. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. 1(4).
- Nurdianawati. (2021). Metodologi Penelitian 44–65.
- Nurdin N., & Djuhartono T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nugroho, M. R., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and*



- Digital Business*, 4(3), 5100–5109. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2611>
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). (*Studi Kasus Pada Karyawan Pt . Tektonido Henida Jaya Group*). 3(3), 117–129.
- Rahmadani, S. et al. (2019). Accepted: July 26. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 4(2), 95–104.
- Riscki Elita Rosihana, & Harahap, M. K. . (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 192-205. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i1.11070>
- Rokhmad, O., & Wahyuningsih, S. (2014). *Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja*. 51–58.
- Sanga, Yosep Silverster, S. D. N. U., & Andriani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yosep Silverster Sanga 1 Soleman D. Nub Uf 2 Struce Andriani 3*. 14(2), 166–174.
- Sari et al. (2020). *Bab iii metode penelitian 3.1*. 2016, 27–37.
- setiawan, kaylana cruissetta et al. (2020). *Jurnal Ilmah M-Progres*.10(1), 1–9.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Wahyu Fajar, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 89–94. <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246>