

**ANALISA PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON THE  
PERFORMANCE OF TOURISM DEPARTMENT EMPLOYEES NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Ariel Yonathan Saroinsong<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Jacky S. B. Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen,  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup> [arielyonathann@gmail.com](mailto:arielyonathann@gmail.com)

<sup>2</sup> [olivianelwan@gmail.com](mailto:olivianelwan@gmail.com)

<sup>3</sup> [jacky.sbs@unsrat.ac.id](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji faktor-faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu dilihat dari motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di bidang manajemen sumber daya manusia dengan melakukan survei data berupa data primer. Pengambilan data dilakukan secara daring dan luring. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di objek penelitian. Pengambilan sampel secara jenuh. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 11 responden. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi berganda dengan program SPSS 23. Mayoritas responden penelitian adalah pria, berusia menengah, berpendidikan tinggi, sudah bekerja lebih dari lima tahun, berstatus ASN, level staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dan dapat menjadikan informasi hasil penelitian ini untuk diaplikasikan dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan fokus pada peningkatan motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

**Kata Kunci:** motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai, pariwisata, sektor publik

**Abstract:** This study examines the driving factors for improving employee performance at the Regional Tourism Office of North Sulawesi Province, namely from motivation, work environment, and leadership. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, work environment, and leadership on employee performance both partially and simultaneously. This research is a quantitative research in the field of human resource management by conducting a data survey in the form of primary data. Data collection is done online and offline. The population in this study are all employees in the research object. Genius sampling. The number of research samples is 11 respondents. Data analysis was in the form of validity and reliability tests, hypothesis testing and multiple regression analysis with the SPSS 23 program. The majority of research respondents were male, middle-aged, highly educated, had worked for more than five years, ASN status, staff level. The results showed that motivation, work environment, and leadership had a significant and positive effect on improving employee. The Regional Tourism Office of North Sulawesi Province, needs to pay attention to the findings of this research and be able to apply the information from this research to improve employee performance, namely by focusing on increasing motivation, work environment and leadership.

**Keywords:** motivation, work environment, leadership, employee performance, tourism, public sector

## Latar Belakang

Organisasi sektor publik yang sangat berperan dalam mendorong pengembangan pariwisata di daerah adalah kantor dinas pariwisata baik di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten/kota. Kebutuhan untuk membantu kelancaran pelaksanaan kebijakan sektor publik di masing-masing daerah melalui beragam program pemerintah harus ditopang oleh instansi ini. Untuk itu SDM yang bekerja pada instansi ini didukung mampu bekerja dengan efektif dan efisien dengan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja SDM pegawai yang bekerja pada kantor-kantor dinas pariwisata penting dalam rangka mengakselerasi program unggulan pemerintah di bidang pariwisata. Beragam hal yang perlu dikaji untuk mendorong peningkatan kinerja SDM pegawai di dinas pariwisata ini.

(Adha dkk., 2019) memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk berperilaku. Menurut (Danang, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kepemimpinan berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Dengan kekuasaan, pemimpin dapat memengaruhi perilaku para bawahannya (Thoha, 2014).

Salah satu instansi pariwisata yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Permasalahan SDM yang dihadapi di dinas ini berdasarkan pengamatan dari peneliti seperti luasnya wilayah Sulawesi Utara serta banyaknya destinasi wisata yang masih kurang dioptimalkan sehingga membutuhkan lebih banyak pegawai untuk mengurus program dan kebijakan untuk peningkatan industri pariwisata di Sulawesi Utara. Namun untuk mengoptimalkan kinerja pegawai yang sudah ada harus dilakukan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan kebijakan pengembangan industri pariwisata yang lebih masif dan berkualitas. Untuk itu penelitian ini mengkaji faktor-faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu dilihat dari motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **Motivasi**

Menurut Wahjosumidjo (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Sedarmayanti, 2016) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Robescu & Iancu, 2016). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Sunnyoto & Munandar, 2010).

### **Lingkungan Kerja**

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2015). Menurut Nitisemito (2013) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

### **Kepemimpinan**

Pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi semestinya telah mempunyai banyak strategi dalam melaksanakan tugasnya antara lain dengan mensosialisasikan apa yang mereka harapkan gar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Banyak hal yang dituntut dari seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran yang jelas tentang diri seorang pemimpin. Seringkali terjadi salah persepsi tentang istilah pemimpin karena tidak semua orang dapat dikatakan sebagai pemimpin kelompok, karena seorang pemimpin memiliki ciri yang berbeda dengan yang bukan pemimpin (Wahjosumidjo, 2015).

### **Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2015).

### **Penelitian Terdahulu**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif, maksudnya penelitian yang berupaya untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini. Penentuan sampel dilakukan dengan *purposive sampling technique*. Analisa data dilakukan dengan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; sedangkan perencanaan karir dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, sebaiknya memperhatikan perencanaan karir dan pengembangan kompetensi karyawannya agar kinerja mereka meningkat (Adha dkk., 2019).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Saebani (2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Alasan pengambilan sampel jenuh karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar sehingga seluruh jumlah populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Jika jumlah populasi sama dengan jumlah sampel maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 sampel atau sebanyak jumlah populasi sebesar 110 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 23. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Jadwal Penyusunan APBD Desa di Desa Beo

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Signifikansi	Ket.
Motivasi	.410	.101	4.064	.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	.309	.083	3.746	.000	Signifikan
Kepemimpinan	.214	.068	3.163	.002	Signifikan
Konstanta	= 0,587		t tabel	= 1,996	
R Square	= 0,682		F hitung	= 75,872	
Multiple R (r)	= 0,826		F tabel	= 2,74	
N	= 110		Sig. F	= 0,000	

Sumber: Data Olahan (2022)

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 0,587 + 0,410 X_1 + 0,309X_2 + 0,214X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta a sebesar 0,587 mengartikan bahwa jika variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sama tidak berubah atau tetap, maka besarnya kinerja pegawai adalah 0,587 satuan; (2) Untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,410 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel motivasi merupakan variabel tertinggi yang berdampak terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini; (3) Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,309 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan; (4) Untuk variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,214 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

## Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka hasil  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada Tabel 4.10. Dari tabel 1 dapat dilihat hasil  $F_{hitung} = 75,872$  dan  $F_{tabel} = 2,74$ . Jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sig F = 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji t****Hipotesis 2**

Dari hasil *uji t pada* tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel motivasi ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 4,064 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 3**

Hasil *uji t pada* tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 3,746 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 4**

Hasil *uji t pada* tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan ( $X_3$ )  $t_{hitung} = 3,163 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,826 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai R square adalah 0,682 atau 68,2% Artinya pengaruh semua variable bebas: variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap variable independent kinerja pegawai adalah sebesar 68,2% dan sisanya sebesar 31,8% di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

**Pembahasan**

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di pemerintah daerah Sulawesi Utara khususnya Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama jika terus ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi ini baik pegawai tidak tetap (THL) maupun pegawai tetap (ASN).

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi, secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di pemerintah daerah Sulawesi Utara khususnya Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berarti bahwa variabel motivasi tersebut secara individual jika ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi ini baik pegawai tidak tetap (THL) maupun pegawai tetap (ASN). Karena variabel ini merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian maka motivasi dapat menjadi faktor terpenting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa lingkungan kerja secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di pemerintah daerah Sulawesi Utara khususnya Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja tersebut secara individual jika ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi ini baik pegawai tidak tetap (THL) maupun pegawai tetap (ASN).

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa kepemimpinan secara individual atau parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di pemerintah daerah Sulawesi Utara khususnya Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berarti bahwa variabel kepemimpinan tersebut secara individual jika ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi ini baik pegawai tidak tetap (THL) maupun pegawai tetap (ASN).

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara (bersama-sama) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan dua variabel lainnya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Saran**

Penulis memberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Pihak instansi tempat penelitian dilakukan yaitu di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dan dapat menjadikan informasi hasil penelitian ini untuk diaplikasikan dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan fokus pada peningkatan motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.
2. Hasil penelitian ini bisa menjadi kajian dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan kinerja pegawai di organisasi pemerintah.
3. Peneliti lain bisa melakukan kajian baru atau pengembangan dari penelitian ini dengan menambah variabel baru ataupun mereplikasi penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEK*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Danang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Robescu, O., & Iancu, A. G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(21), 49–56. <https://doi.org/10.1515/vjes-2016-0006>
- Saebani, B. A. (2017). *Pedoman Aplikatif Metode Penelitian dalam Penyusunan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, A., & Munandar. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.