

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Akbar Said, Firmansyah
Manajemen, STIE Wira Bhakti Makassar
abhyzart70@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi sulawesi selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi selatan sebanyak 102 orang dengan menggunakan sampel Slovin diperoleh 50 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Heteroskedastisitas, dan Asumsi Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki hubungan positif dan nilai signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah provinsi sulawesi selatan.

Kata kunci : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, dan Kinerja Pegawai.

Abstract : This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work ability of employees on employee performance at the regional revenue agency of South Sulawesi Province. The data collection used primary data with questionnaire techniques. The population in this study were employees of the regional revenue agency of South Sulawesi province as many as 102 people using the Slovin sample obtained 50 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as classical assumptions in the form of normality assumptions, heteroscedasticity assumptions, and multicollinearity assumptions. Methods of data analysis using multiple regression techniques. Based on the results of the analysis, it turns out that the results of the study prove that work motivation and work ability have a positive relationship and a significant value partially or simultaneously on the performance of employees of the regional revenue agency in the province of South Sulawesi.

Keywords: work motivation, work ability, and employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai Negeri Sumber daya inilah yang diberi nama baru sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia atau *Human Resources*. *Human resources* ini sering kali disebut *manpower* yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Malayu S.P Hasibuan (2014) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasibuan (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, dan pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap instansi untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan instansi. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

Dipandang dari pentingnya sumber daya manusia, kinerja instansi merupakan gambaran dari tingkat kesuksesan instansi. Kinerja instansi terbentuk dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, oleh karena itu instansi perlu instansi perlu untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir yang mempresentasikan tingkat kesuksesan kinerja instansi. Menurut Siagian dalam (Wijaya, 2016) bahwa kinerja pegawai dipegaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Dalam perusahaan, kinerja merupakan *output* yang diharapkan baik dan berkembang menjadi semakin baik pada setiap periodenya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan target dan sasaran yang ada pada instansi, dengan kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai maka keinginan pegawai untuk bekerja akan kurang dan kinerja pegawai rendah. Hal ini juga berlaku pada aspek kemampuan kerja, rendahnya pengembangan kemampuan atau keterampilan pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Dapat terlihat bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja diperlukan dalam diri seorang pegawai, karena kinerja merupakan hasil akhir yang tercipta karena adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai. Hal ini berpengaruh secara luas, karena dengan rendahnya kinerja pegawai maka kinerja instansi akan ikut rendah.

Menurut Robbins (2012) “kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2012) menjelaskan bahwa “kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kerja pegawai.

Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk,2013) . Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013) .

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya (Syarifuddin & Handayani, 2017).

Motivasi mengandung arti suatu kegiatan memberi dorongan untuk menggerakkan orang lain maupun diri sendiri menuju tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan yang hendak dicapai dari pemberian

motivasi ini adalah terciptanya hasil kerja yang maksimal dari seorang pegawai dalam mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa motivasi yang bersifat langsung maupun motivasi secara tidak langsung.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu yang berkaitan dengan masalah *multitasking/multijob*, dimana instansi biasanya mengharuskan atau memerintahkan beberapa pegawai untuk melakukan lintas pekerjaan, yang dimana hal tersebut mengganggu produktivitas kerja pegawai karena harus mengerjakan suatu pekerjaan yang baru sedangkan pekerjaan yang sedang di kerjakan belum selesai, dan dimana hal tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja.

Maka dalam hal ini yang akan saya jadikan sebagai objek penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan pemilihan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai objek penelitian adalah pentingnya sebuah motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kerja (Rahmayanti, 2014). Motivasi memiliki sifat yang tidak akan lepas dari dalam diri manusia, di mana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu memiliki latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada setiap individu pun berbed-beda (Riyadi, 2011). Sejalan dengan hal tersebut motivasi merupakan sebuah dorongan mendasar yang dapat menggerakkan individu untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2012 :167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 102 orang. Karena jumlah populasi dianggap cukup banyak dan karena pertimbangan waktu dan biaya maka ditarik sampel pegawai yang berasal dari populasi pegawai

kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah menggunakan formulasi Slovin maka sampel penelitian ini sebanyak 50 responden.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data adalah strategi yang digunakan oleh para ahli dalam mendapatkan informasi di lapangan. Dalam eksplorasi ini, ada beberapa prosedur yang biasa digunakan, khususnya persepsi, polling, wawancara atau dokumentasi potensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan komputer dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.265	0.306	
	Motivasi Kerja	0.324	0.095	0.336
	kemampuan Kerja	0.574	0.094	0.604

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardised dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.265 + 0,324 X1 + 0,574 X2$$

Model persamaan persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 0.265 berarti bahwa Kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 0.265 jika tidak ada pengaruh dari variable Motivasi kerja (X1) dan Kemampuan kerja (X2),
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,342 memberikan arti bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi kerja, maka terjadi peningkatan pada Kinerja pegawai.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,574 memberikan arti bahwa Kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kemampuan kerja Pegawai maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (Motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independent tersebut terhadap Kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Parsial (uji-t)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0.865	0.391
	Motivasi Kerja	3.415	0.001
	kemampuan Kerja	6.129	0

Pengujian dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,009 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV(5%,50) lalu enter) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan Hipotesis Pertama adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel tersebut, untuk Motivasi kerja (X1). Dengan Nilai t_{hitung} (3.415) $> t_{tabel}$ (1,677) serta nilai signifikannya (0,001) $< (0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Hipotesis Kedua adalah Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel tersebut untuk Kemampuan Kerja (X2). Dengan Nilai t_{hitung} (6.129) $> t_{tabel}$ (1,677) serta nilai signifikannya (0,000) $< (0,05)$ terbukti bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian Simultan (Uji – F)

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,190$ yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel 5.15 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan (Uji – F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.632	2	4.816	70.88	.000 ^b
	Residual	3.193	47	0.068		
	Total	12.825	49			

Pernyataan Hipotesis Ketiga Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F_{hitung} (70,880) $> F_{tabel}$ (3,190), sehingga hasil tersebut menunjukkan

bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F -hitung $>$ F -tabel yang berarti Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi (Uji – R²)

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil untuk model analisis. Sementara itu nilai Koefisien Determinasi (R²) variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan uji-R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,867 ^a	,751	,740

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa antara Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 75,1%, Sedangkan sisanya (24,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Interprestasi Hasil Penelitian

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel motivasi kerja nilai t hitungnya sebesar 3,415 sementara itu nilai t tabel sebesar 2,009 maka t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,001 $<$ 0,05 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel Kemampuan kerja nilai t hitungnya sebesar 6,129 sementara itu nilai t tabel sebesar 2,009 maka t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 $<$ 0,05 Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan. seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Analisis uji-f untuk variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan nilai F -hitungnya sebesar 70.884 sementara itu nilai F -tabel sebesar 3.190 maka F -tabel $>$ F -hitung dan nilai signifikansi yaitu 0,000 $<$ 0,05 motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kemampuan kerja dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pekerja dan Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. (Sutrisno 2012).

Hal ini berarti setiap peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi pegawai. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini responden memberikan respon positif terhadap variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja hal didukung peneliti terdahulu oleh Frans Farlen (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank SulSelbar Makassar maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia , PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariah, I. (2016). *Pemimpin Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening*. Yogyakarta
- Fernandes dkk, (2013). *Testing and Measurement*. Jakarta: Nasional Education Planning, Evaluation and Development.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Pemeriksaan Multivariat Dengan Program SPSS IBM*. Semarang: Himpunan Perguruan Tinggi Diponegoro.
- Gibson, et.al., 2012. *Afiliasi: Perilaku, Pengembangan, Siklus*. pengiriman keempat belas. New York: McGraw-Hill Associations, Inc.
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. (2013). *Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain*
- Herzberg, Sarwoto. (1997). *Afiliasi dan Eksekutif Esensial*. Jakarta: Ghalia.
- Hasibuan, Malay S.P 2014. *Sumber Daya Manusia Pelaksana*. Jakarta: Sekolah Bumi
- Husein Umar. (2008). *Metodologi Penelitian untuk Kesepakatan dan Rekomendasi Strategis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi. 2000. *Motivasi dan Tugas Angkatan sebagai Elemen Pengendali dalam Hubungan Antara Penataan Backing dan Eksekusi Otoritatif*. *Jurnal Investigasi Buku Indonesia*, Vol 3. No. 2: 134-150.
- Robbins, (2012). *Perilaku yang Sah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rahmayanti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Spesialis di CV. Keturunan Samarinda, Kalimantan Timur*. *Jurnal Asosiasi Bisnis* (2), 2015-229
- Handayani, Langgeng Sri & Syarifudin (2022). *Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Relationship Marketing Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Layanan Transportasi Gojek*. *DIMENSI*, Volume 11 Nomor 2

Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
Wijaya, A.T. (2016). *Investigasi Dampak Tempat Kerja dan Inspirasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan di PT. Toko barang bekas Cabang Jember*.