

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ahmad Awal

Program Studi Manajemen STIE YPUP Makassar

Email : ahmadawal040798@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of rewards and incentives on employee performance at the Human Resource Development Agency. Collecting data using primary data obtained from Employee Performance at the Human Resources Development Agency and determining the sample using incidental sampling with a total sample of 60 respondents. The results of the primary data collected through the distribution of the questionnaires have been tested with the classic assumption test in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity assumptions. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis. The results showed that the quality of the effect of work ability and work motivation on employee performance at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province so that the proposed hypothesis was accepted. The magnitude of the influence can be seen from the acquisition of the adjusted square value where the Adjusted R Square value is 0.733 or 80.0%. So it can be said that 80.0% of the variables that influence employee performance at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province while the remaining 20.0% are caused by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh reward dan insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penentuan sampel menggunakan incidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner tersebut telah diuji dengan uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolonieritas dan asumsi Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat dari perolehan nilai adjusted square dimana nilai Adjusted R Square sebesar 0.733 atau 80,0%. Jadi dapat dikatakan bahwa 80,0% variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan 20,0% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting. Untuk agar supaya sumber daya manusia tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumberdaya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya menejer mengelola sumberdaya manusia yang

dimiliki. Banyak tolak ukur dari efektivitas suatu organisasi, namun satu diantara isu pokok tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Kinerja dalam artian individual merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, namun dalam arti aspek organisasi kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi/ perusahaan (Nurlaila, 2010), lingkup dalam kinerja perusahaan adalah pencapaian suatu tujuan organisasi baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. dalam penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai. menurut Robbins dan Mubyarto (2009), kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemungkinan besar bekerja pegawai yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa pegawai dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Kemampuan pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Kemampuan tersebut dapat saja dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Pada sisi lain, faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri pegawai adalah adanya keinginan yang kuat dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk mau bekerja secara optimal yang dalam hal ini di implementasikan dalam bentuk Motivasi kerja pegawai.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Robbika (2001: 47) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri pegawai, tentunya untuk memotivasi pegawai tersebut haruslah disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009: 61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kinerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sujuk (1990) dalam Ermayanti (2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seseorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan harus dapat meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja para pegawai karena kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan

dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, Terlalu bergantung dengan satu sama lain. Tipe konflik satu ini biasanya terjadi ketika seseorang pegawai bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini *human resource development* (HRD) dikantor terkait yang bisa mengembangkan atau meningkatkan kemampuan kerja melalui motivasi agar kinerja pegawai bisa maksimal dan juga apa yang di harapkan oleh instansi pemerintahan bisa tercapai. Melihat fenomena yang terjadi, peneliti mendapatkan masalah disuatu objek seperti apa yang dijelaskan sebelumnya serta peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan instansi pemerintahan belum terpenuhi karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

Kemampuan Kerja

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan.

Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2011). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2009). tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif. sedangkan menurut siswanto (dalam muhammad sandy, 2015), kinerja adalah prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dengan cara mengolah semua data dari lokasi tempat diadakannya penelitian. Metode kuantitatif difokuskan pada pencarian data dari lapangan nyata dan berkaitan dengan pembuktian konsep dari teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai satu atau lebih variabel (variabel bebas) tanpa perbandingan atau hubungan antar variabel. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang mewakili populasi tersebut (Sugiyono,2014), adapun teknik penarikan sampel yaitu *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data menggunakan kriteria populasi dengan mencari sampel yang memenuhi kriteria. serta tehnik penentuan sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : nilai kritis

jadi dengan memakai rumus tersebut, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dari jumlah populasi 111 pegawai yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.05)^2}$$

$$n = 60 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 60 pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut

Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan atau Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variable Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	869.713	2	434.856	78.323	<,001 ^b
	Residual	316.470	57	5.552		
	Total	1186.183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi						

Sumber = Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1. di atas dimana nilai F hit sebesar 1186.183 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95%) yang diperoleh dari (k : n-k-1) (2 : 60 – 2 – 1 = 57) maka diperoleh nilai F tab = 2,38. Oleh karna itu nilai F hit 78.323 lebih besar dibanding nilai F tab 2,38 dengan nila sig sebesar 0, 001 < 0,05 Ho₁ditolak dan Ha₁diterima. Artinya variable Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent)

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.731	2.601		1.050	0.298
	Kemampuan Kerja	0.716	0.138	0.522	5.200	0.000
	Motivasi	0.374	0.095	0.396	3.943	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber = Data diolah tahun 2024

Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 2 dimana nilai t hit untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 5.200 pada tingkat kepercayaan (a=0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.298 lebih besar dari 0,05. Nilai t tab dengan a = 0,05 dan derajat bebas = 60-2-1 = 57 maka diperoleh nilai t tab 1,67155 Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel Kemampuan Kerja sebesar 5,200 lebih Besar dari t tab sebesar

1,67155 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kemampuan Kerja (X1) Berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel kemampuan kerja dalam definisi operasional adalah pernyataan karyawan rata-rata tentang segala sesuatu yang terkait dengan kapasitas dan kemampuan serta potensi dan potensi karyawan untuk dapat menghadapi tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kemampuan kerja ini dapat diukur dengan indikator: (1) kondisi fisik dan kemampuan intelektual, (2) penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja, (3) kesiapan mental dan emosional, (4) sikap dalam pengembangan diri, (5) kemauan dan kesediaan mereka kesiapan yang akan dilatih dan (6) menyesuaikan dengan pengasuhan kerja.

Hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan perusahaan sebagian besar dalam kategori yang tidak cukup. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggung jawab karyawan perusahaan ini dapat memiliki kemampuan kerja yang cukup baik. Ini dapat dibuktikan oleh karyawan yang memiliki kondisi fisik dan intelektual yang baik, ini membuat karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik yang berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Ketika diberi tugas, mereka sudah memiliki penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik dalam menyelesaikan masalah. Karyawan juga memiliki kesiapan mental dan emosional yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih dalam selaras dengan kondisi saat ini. Dengan keterampilan kerja yang baik, kinerja karyawan, dan tujuan organisasi akan dicapai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Anwar, 2023).

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5.17 dimana nilai t_{hit} untuk variabel Motivasi sebesar 3.943 pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tab} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $60-2-1 = 57$ maka diperoleh nilai t_{tab} 1,67155. Oleh karena itu nilai t_{hit} untuk koefisien variabel Motivasi sebesar 3.943 lebih besar dari t_{tab} 1,67469 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan motivasi pegawai yang diberikan oleh seorang leader yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnaker adalah disiplin dan pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5%, hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki motivasi kerja dengan indikator disiplin dan pelayanan yang sangat tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja yang sangat baik dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin dan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Dimana pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan seperti : prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin sudah sesuai dengan teorinya Herzberg (1966) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, dimana peneliti saat melakukan penelitian di kantor disnaker melihat bahwa pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan sesuai dengan teori Herzberg maka dari itu penelitian mengakumulasi hasil penelitian dengan teorinya Herzberg yang hanya mengambil teori-teori intinya saja yang dijadikan indikator dalam penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan (Rumianti & Madani, 2023), (Rizky, 2022), (Idra, 2012).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien intercept (a) dari persamaan di atas adalah sebesar 2,731 yang

mengandung pengertian bahwa pada saat tingkat Kemampuan Kerja (X1), dan Motivasi (X2), tetap, maka tingkat perolehan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,731. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui bahwa jika Kemampuan Kerja (X1) naik sebesar 1% sedang variabel lain dianggap konstan maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 2,731. Jika Motivasi (X2) naik 1% sedang variabel lain dianggap konstan, maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 2,731. Hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis secara simultan (uji-f), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan di mana aspek yang perlu di perhatikan yakni Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan maka semua hipotesis di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin luas dan penguasaan ke dua variabel di atas di mana yang di maksud adalah Kemampuan Kerja dan Motivasi semakin di kuasai maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai jika pengetahuan dan pengalaman tentang kedua variable di atas tidak sesuai dengan harapan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan pelatihan kerja

Daftar Pustaka

- Anwar, R. (2023). Sebuah Studi Tentang Peran Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 46–54..
- Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2020). The Influence of Transactional Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated by Work Motivation. *Journal of Applied Management* , 18(3), 5 63 – 571.
- Barasa, L., Gunawan, A., & Sumali, B. (2018). Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada pdam kota madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1 No. 1,
- Indra Jaya (2012) pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 14 No. 01 hal. 37-46.
- Iqbal, Anwar, & Haider. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.
- Locke, et. al. (1978). The interaction of ability and motivation in performance: An exploration of the meaning of moderators. *Personnel Psychology*, 31(2), 269-280.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. *International Review of Management and Marketing Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (1992). Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPF.
- Rizky, M. (2022). Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 5(1), 1–11
- Rumianti, C., & Madani, S. (2023). Pengaruh Briefing Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(1), 58–64.