

The Influence of Motivation and Working Skills Toward Employee Performance at Social Department of Kaur Regency

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kaur

Indah Laini¹⁾; Siti Hanila²⁾; Yesi Indiana Riska²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Indahlaini@gmail.com; ²⁾ st.hanila@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

KEYWORDS

*Motivation, Working Skill
and Employee Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten kaur. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 45 responden diambil dari pegawai negeri sipil dan pegawai honorer Dinas Sosial Kabupaten Kaur. Analisis penelitian menggunakan korelasi rank spearman serta menguji hipotesis menggunakan uji z. Dari Pembahasan mengenai hubungan antara motivasi dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_s /koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,546 dengan kriteria interpretasi sedang. Sedangkan nilai Zhitung sebesar 3,63 lebih besar dari Ztabel sebesar 1,96 yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_s /koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,730 dengan kriteria interpretasi Kuat. Sedangkan nilai Zhitung sebesar 4,84 lebih besar dari Ztabel sebesar 1,96 yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of motivation and civil servant performance at Social Department of Kaur Regency. This research uses descriptive quantitative research method. Sample are taken by using census technique and obtain 45 civil servants and temporary workers at Social Department of Kaur Regency. Research are analyzed by using spearman rank correlation with z-test as hypothesis test. From the discussion of correlation between motivation and working performance at Social Department of Kaur regency. From the description above, there is a significance correlation between motivation with civil servants's performance. It is proofed with r_s /correlation coefficient score 0,546 with medium interpretation criteria. While Zcount score is 3,63 higher than Ztable score 1,96 caused H_0 is rejected and H_1 is accepted means the research hypothesis is accepted. There is significance correlation between working performance with civil servant performance. It is proofed by r_s /correlation coefficient score is 0,730 with strong interpretation criteria. While Zcount score (4,84) is higher than Ztable (1,96) means the hypothesis is accepted.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sedangkan sistem penggajian pegawai negeri sipil saat ini masih dibawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Pada dasarnya setiap instansi, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pihak instansi hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya, disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan pegawai dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang pegawai (Danim, 2015:25). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2010:73). Kemampuan kerja merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang,

dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari Pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi.

Dinas Sosial Kabupaten Kaur berada pada misi III Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kaur tahun 2016-2021 yaitu : "Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, berbudaya, agamis dan beradab". Untuk mencapai sasaran pada misi III Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kaur yaitu "Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, berbudaya, agamis dan beradab" maka arah kebijakan yang dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan sosial masyarakat dan penyandang masalah kesejahteraan sosial dan strategi pencapaiannya adalah dengan cara memperbanyak kegiatan yang berorientasi pada pencegahan, pengurangan dan penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial. Dinas Sosial Kabupaten Kaur membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan finger print dan absensi tulis tangan, jam masuk jam 08.00 am, dan diharapkan pegawai tidak menyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2009:114). John R. Schermerhorn dalam Winardi (2011:02) mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titisari, 2014:27). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Kinerja

Rivai (2012:309) pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Hasibuan (2017:93), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu

Kualitas Pelayanan

Menurut Soegito (2017:152) mengemukakan bahwa: "Pelayanan (*service*) adalah setiap kegiatan atau manfaat yang dapat diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik. Menurut Sunarto (2013:23) mengemukakan bahwa Pelayanan adalah daya tarik yang besar bagi para pelanggan, sehingga korporat bisnis seringkali menggunakannya sebagai alat promosi untuk menarik minat pelanggan.

Dari definisi diatas bahwa mutu pelayanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan konsumen, yaitu adanya kesesuaian antara harapan dengan persepsi manajemen, adanya kesesuaian antara persepsi atas harapan konsumen dengan standar kerja karyawan, adanya kesesuaian antara standar kerja karyawan dengan pelayanan yang diberikan, adanya kesesuaian antara pelayanan yang diberikan dengan pelayanan yang dijanjikan dan adanya kesesuaian antara pelayanan yang diterima dengan yang diharapkan dengan konsumen

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis Kualitatif

Analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan atau menjelaskan fakta-fakta penelitian berdasarkan ilmu pengetahuan yang bersumber dari literatur yang berlaku, karya ilmiah, dokumen-dokumen dan sumber data lainnya yang mendukung analisa data. yaitu bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur.

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan metode statistik berikut ini :

a. Metode analisis yang digunakan adalah analisis distribusi rata-rata yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, deskripsi tentang variabel-variabel yang dikaji (Kirom, 2018:111) dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menentukan tingkat dilakukan dengan merujuk pada pilihan jawaban responden, yakni 5 pilihan jawaban, kemudian secara operasional 5 pilihan tersebut disusun untuk menentukan kategori.
- 2) Menentukan peringkat kondisi variabel didasarkan oleh rata-rata jawaban responden (mean). Peluang jawaban yang mungkin terjadi disusun (peringkat terendah = 1 dan peringkat tertinggi = 5).
- 1) Melakukan perhitungan untuk menentukan posisi mean yaitu : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah (5-4=1).

$$\frac{\text{Interval range}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat disusun kategori peringkat sebagai berikut :

- a) Tidak Baik : 1,00 – 1,80
- b) Kurang Baik 1,81 – 2,60
- c) Cukup Baik : 2,61 -3,40
- d) Baik : 3,41- 4,20
- e) Sangat Baik : 4,21 – 5,00

b. Analisis Korelasi Spearman Rank

Menurut sugiyono (2013:356) korelasi spearman rank digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi spearman rank adalah sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi Rank Spearman

Di bawah ini merupakan hasil dari analisis korelasi Rank Spearman antara variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kaur.

Tabel 1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Correlations				
			Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.730**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.730**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)				

Pada tahap kesatu, melihat tingkat kekuatan hubungan antar variabel dapat kita lihat pada tabel hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,730. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,730 atau Kuat. Tanda bintang (**) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01. Sedangkan interpretasi pada tahap yang kedua, melihat arah hubungan variabel dapat kita lihat pada tabel di atas bernilai positif yaitu 0,730, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan kemampuan kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Pada interpretasi analisis yang terakhir adalah melihat signifikansi hubungan kedua variabel, berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig. (2-tailed) < lebih kecil dari 0,05 atau 0,01 maka artinya ada hubungan signifikan (berarti) antara variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Mengacu pada hasil interpretasi output analisis korelasi rank spearman antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di atas. Maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan uji z, yaitu membandingkan z tabel dengan z hitung. hal ini dikarenakan sampel yang digunakan pada penelitian lebih dari 30. Artinya sampel pada penelitian melebihi nilai sampel pada rho tabel. (Sugiyono, 2017: 250)

Untuk menghitung nilai z dapat digunakan persamaan di bawah ini

$$z_{hitung} = rs \sqrt{n-1}$$

Dimana, rs = Koefisien korelasi spearman

Z hitung = Nilai Z hitung

n = Jumlah sampel penelitian

dari persamaan tersebut dapat kita hitung setelah mendapatkan hasil nilai koefisien korelasi spearman pada penelitian untuk motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,546 dengan jumlah sampel penelitian sebesar 45, sehingga nilai z hitung adalah

$$Z_{hitung} = 0,546 \sqrt{45-1} = 0,546 \cdot 6,64 = 3,63$$

Sedangkan nilai Z tabel yang didapat dalam uji 2 sisi Interval Keyakinan dibagi dua yaitu $0,05 / 2 = 0,025$. Cari pada kolom tabel rho nilai yang paling mendekati 0,025. Dari nilai yang paling dekat tersebut tarik garis ke kiri sehingga bertemu dengan nilai $1,9 + 0,060 = 1,96$. Batas kiri pengambilan keputusan dengan kurva adalah -1,96 batas kanannya +1,96. Keputusannya: Tolak H_0 dan Terima H_1 jika $-z_{hitung} < -1,96$ dan $z_{hitung} > +1,96$. Sebaliknya, Terima H_0 dan Tolak H_1 jika $-z_{hitung} > -1,96$ dan $z_{hitung} < +1,96$.

Dari hasil di atas untuk korelasi antara motivasi dan kinerja pegawai pada penelitian ini didapat keputusan bahwa: nilai $-Z_{hitung} < -1,96$ dan $z_{hitung} > +1,96$ sehingga H_0 ditolak yaitu ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Untuk perhitungan korelasi antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai didapatkan nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,730 dengan n sebesar 45 sampel. Sehingga untuk nilai z hitung adalah sebesar

$$Z_{hitung} = 0,730 \sqrt{45-1} = 0,730 \cdot 6,64 = 4,84$$

Dari hasil perhitungan tersebut nilai z hitung $< -1,96$ dan $> +1,96$ sehingga keputusannya adalah menerima H_1 atau ada hubungan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* didapat dua hasil yang berbeda antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi rs sebesar 0,546 dengan kriteria sedang, kriteria dapat ditentukan dengan melihat pada tabel 3. Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman* (Sugiyono, 2017 :184). Sedangkan hubungan signifikan dapat dilihat dari perbandingan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} , yaitu $3,63 > 1,96$ sehingga hipotesis diterima menghasilkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil analisis variabel kemampuan kerja dengan kinerja menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,730 dengan kriteria interpretasi sangat Kuat sehingga Z_{hitung} yang dihasilkan juga sebesar 4,84 lebih besar dari Z_{tabel} sebesar 1,96 yang berarti bahwa hipotesis diterima artinya variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan besar koefisien korelasi rank spearman yang didapat dari perhitungan dengan SPSS 25 sebesar 0,546 dengan kriteria sedang sedangkan nilai Z hitung yang didapat sebesar 3,63. Sedangkan nilai dari Z tabel sebesar 1,96 sehingga Z hitung > Z tabel yang mengakibatkan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.
2. Kemampuan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi rank spearman yang didapat sebesar 0,730 dengan kriteria kuat sedangkan nilai Z hitung yang didapat sebesar 4,84. Sedangkan nilai dari Z tabel sebesar 1,96 sehingga Z hitung > Z tabel yang mengakibatkan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

Saran

Agar dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawainya di lingkungan Pemerintah Daerah khususnya di dinas Sosial Kabupaten Kaur, sehingga Organisasi kedinasan lain dapat mengikuti apa yang sudah ditunjukkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Kaur. Beberapa Langkah dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai antara lain mengadakan pelatihan, bimbingan Teknik, seminar, dan kegiatan serupa dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur hendaknya juga mempertimbangkan serta dapat meningkatkan motivasi di organisasi kedinasan Kabupaten Kaur khususnya Dinas Sosial Kabupaten Kaur sehingga dapat memberi nilai positif terhadap pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kaur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2015. Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, H Wahyu. 2016. Tujuan Pemberian Motivasi. Jurnal Pemberian Motivasi Kerja, Mei hlm. 45.
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1998. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. edisi kedelapan jilid 1. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- kirom, Bahrul. 2018. Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen (Edisi Revisi). Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar., Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Universitas Terbuka.
- Pramadhika, Ananto. 2011. Motivasi Kerja Dalam Islam. Jurnal Motivasi Kerja, September, hlm.33.
- Purwanto, M. Ngalm. 2010. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal; Jauvani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal; Bachtiar; Rafli. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2014. Organizational Behavior. 13 Three Edition. USA: Pearson International Edition, Prentice - Hall.
- _____. 2014. Perilaku Organisasi Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Santoso, Singgih. 2019. Mahir Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Shafi, Mohsin dkk. 2020. The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. Asia Pasific Management Review 25 (166-176)
- Siswanto, H. B. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suwarni. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 13 No 1 Oktober 2012 ISSN 1979-2239.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Winardi, J. 2011. Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- .Wulandari, Ike. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PP, KB, PP dan PA Kabupaten Kaur. Jurnal Universitas Dehasen.
- Yusdi, Milman. 2010. Pengertian Kemampuan.blogspot.com/pengertian-kemampuan.html (14 November 2020)
- Zulfan dan Maijati 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No 2. Th 2018. Universitas Serambi Mekkah.