

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Wilhelmina Lewa¹, Kamaruddin², Aminah³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

hellmyiylewa@gmail.com, k.chiwar@gmail.com, aminah@stim-lpi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Masalah penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Sampel penelitian adalah sebanyak 58 pegawai. Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t parsial, uji F, koefisien determinasi serta dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) kantor Kecamatan Tamalanrea sedangkan untuk variabel kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sedangkan kepemimpinan harus lebih diperhatikan agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepemimpinan, dan Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam tercapainya kesuksesan dan kemajuan organisasi. Pegawai yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dibutuhkan untuk keberhasilan serta kemajuan organisasi. Sebaliknya, organisasi harus dikelola secara optimum untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan dapat dicapai dengan lancar, organisasi tentunya mengharapkan pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Beberapa faktor yang berdampak pada semangat kerja karyawan termasuk kepemimpinan, serta budaya organisasi, imbalan, motivasi, dan lingkungan kerja. Akibatnya, studi ini akan berfokus pada kepemimpinan dan motivasi, dua elemen yang berbeda yang dapat berdampak pada semangat kerja karyawan.

Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh baik pada organisasi, berbeda halnya dengan semangat kerja yang rendah memiliki efek menyimpang, seperti absensi, pendapatan, dan produktivitas rendah. Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku yang memotivasi seseorang untuk bekerja secara tekun serta antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila sebuah organisasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya, maka organisasi akan mendapatkan keuntungan, yaitu peningkatan etos kerja dan tentunya produksi juga mengalami peningkatan.

Komponen pertama yang diidentifikasi yang memengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi. Daya sadar guna mengubah sikap seseorang untuk mencapai tujuan organisasi disebut motivasi. Dan juga menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi memengaruhi keinginan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan dan pekerjaan yang menghasilkan kepuasan.

Kepemimpinan adalah komponen kedua yang diidentifikasi dan mempengaruhi semangat kerja staf. Kemampuan untuk menggerakkan kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Kemajuan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan. Suksesnya organisasi sering dikaitkan dengan para pemimpin. Pemimpin yang baik dapat memotivasi pendukungnya untuk lebih optimis dan berkomitmen pada tujuan organisasi.

Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 1 ayat (a) yang dimaksud dengan pegawai Negeri Sipil ialah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan atau tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan dan di upah menurut peraturan perundang-undangan.

Pegawai tetap tidak bekerja sama selama jam kerja, melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan tugas utama. Sehubungan dengan masalah semangat kerja yang menurun di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, diperlukan peningkatan semangat kerja karyawan. Berdasarkan analisis latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian tambahan tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”.

Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?
3. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Tenaga pergerak seperti suatu hasrat, dorongan, serta keinginan yang berasal dari seseorang disebut motif. Motivasi bertujuan untuk memberi pengaruh bagi seseorang untuk melakukan sebuah tindakan, atau suatu tenaga yang ada pada seseorang yang membuat mereka beraksi. Motivasi dalam manajemen hanya berkaitan dengan sumber daya manusia yang tunduk. Untuk memanfaatkan kekuatan dan potensi mereka dalam bekerja sama untuk mencapai dan mewujudkan tujuan maka ditentukan cara memotivasi pegawai. Motivasi

sangat penting karena mendorong dan mengakomodasi tindakan manusia, untuk bekerja lebih tegas dan antusias demi tercapainya kinerja yang memungkinkan.

Motivasi didefinisikan sebagai sumber inspirasi yang mendorong pegawai bertindak demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah kekuatan internal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka (Maslow, 1970 dalam Utami, W.B, 2017:126).

Menurut Irham Fahmi (2016), motivasi terkait dengan tingkat usaha seseorang dalam mencapai tujuan mereka. Tingkat usaha ini terkait erat dengan kepuasan dan kinerja pekerjaan seseorang. Namun, Menurut Sedarmayanti (Alwi, 2016), motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang memicu kekuatan dalam diri terdorong untuk bertindak. Pada hakikatnya, motivasi memiliki efek internal dan eksternal, yang sangat bergantung pada ketekunan pemimpin.

Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penulis akan memberikan komentar dari para ahli berikut untuk membantu orang memahami kepemimpinan dengan lebih baik:

- 1) Menurut Hasibuan (2009), kepemimpinan adalah cara manajer memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan bekerja sama secara efektif.
- 2) Menurut Siagian (2010), kepemimpinan adalah daya oknum untuk memengaruhi yang lain; dalam kaitannya, pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi subdomain sehingga mereka melakukan apa yang diinginkan pemimpin, bahkan jika mereka tidak menyukainya.
- 3) Menurut Martoyo (2007:192), kepemimpinan adalah upaya untuk mendorong seseorang untuk berkolaborasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan secara rinci lingkungan kerja. Karyawan yang bersemangat, bahagia dan optimis menunjukkan tingkat kerja yang tinggi, tetapi karyawan yang menyukai kontroversi, pesimisme atau penampilan khawatir menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja disebut juga dengan etos kerja, yang diartikan sebagai perasaan yang memungkinkan seorang pegawai melakukan lebih banyak pekerjaan tanpa merasa lelah. Hal ini mendorong pegawai untuk berpartisipasi dalam aktivitas dan upaya kelompok dan membuat mereka tahan terhadap pengaruh luar, terutama yang mendasarkan tujuan mereka pada gagasan bahwa satu-satunya kepentingan atasan adalah mencapai tujuan mereka sendiri.

Siswanto (2000 : 35), beranggapan bahwa semangat kerja merupakan kondisi kejiwaan yang baik, mengarah pada usaha dan pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Nitisemito (2010:160), menganggap semangat kerja sebagai pekerjaan yang lebih aktif di mana hasilnya cepat dan dapat diharapkan.

Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar.

3. Diduga motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar.

METODELOGI

Untuk menjawab hipotesis pertama, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar dan hipotesis kedua yaitu, kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar dilakukan perhitungan data-data dengan perhitungan statistik berdasarkan tanggapan responden survei. Perhitungan dari skala tersebut kemudian dilakukan dengan batasan SPSS 26. Analisis regresi berganda adalah teknik analisis untuk menguji kedua hipotesis yaitu, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent* semangat kerja

A = Koefisien regresi (konstanta)

b₁ = Koefisien regresi motivasi

b₂ = Koefisien regresi kepemimpinan

X₁ = Variabel *independent* motivasi

X₂ = Variabel *independent* kepemimpinan (Sumber: Ghozali, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa motivasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah semangat kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea Kota Makassar.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki- Laki	29	50 %
Wanita	29	50 %
Jumlah	58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden pria dan wanita adalah sama banyak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam dalam bekarir di dunia instansi pemerintah.

2. Karakterisitk Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21 – 30 Tahun	20	34,5 %
31 – 40 Tahun	15	25,9 %
41 – 50 Tahun	17	29,3 %
51 – 60 Tahun	6	10,3 %
Jumlah	58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia), menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 20 orang atau 34,5%, dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berusia 51-60 tahun atau 10,3 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	13	22,4%
Diploma III	0	0 %
S1 (Sarjana)	36	62,1%
S2 (Magister)	8	13,8%
Lainnya	1	1,7 %
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
≤ 1 Tahun	1	1,7%
1 – 5 Tahun	19	32,8 %
5 – 10 Tahun	17	29,3%
≥ 10 Tahun	21	36,2%
Jumlah	58	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh data bahwa dari 58 orang responden, didapatkan data pegawai yang lama berkerja kurang dari setahun sebanyak 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 1,7%, sedangkan yang lama berkerja dari 6-10 tahun sebanyak 19 orang dengan tingkat presentase 32,8%, lama berkerja 5-10 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat presentase 29,3% dan yang paling banyak berkerja lebih dari 10 tahun adalah 21 orang dengan tingkat presentase 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea diduga memiliki tingkat

Komitmen Organisasi yang cukup tinggi karena mampu bertahan selama lebih dari sepuluh tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, perusahaan, maupun pada pegawai lainnya.

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.359	2.717		3.444	.001
	Motivasi	.515	.137	.538	3.753	.000
	Kepemimpinan	.069	.146	.067	.470	.640

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.359 + 0.515 X_1 + 0,069 X_2$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja Pegawai

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kepemimpinan

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,515 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, terbukti dan dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis pertama dapat diterima dikarenakan responden sebagai pegawai ASN dan non ASN di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tersebut dapat mendukung semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,069 dengan nilai signifikansi sebesar $0,640 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, tidak terbukti atau tidak dapat diterima.

Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea harus lebih diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi sehingga visi

misi bisa tercapai dengan baik (Goverd et al., 2018).

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea

Hasil uji F menunjukkan nilai 14,237 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan mengindikasikan bahwasanya bertambah tinggi nilai motivasi dan kepemimpinan, maka bertambah pula semangat kerja para pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, terbukti dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai hasil menurut peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 3,753 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja maka bisa berpengaruh pada semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea. Hal ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 0,470 dan tingkat signifikan sebesar 0.640.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea. Hal ini didasarkan pada hasil uji f sebesar 14.237 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti semakin tinggi nilai motivasi dan kepemimpinan, maka akan semakin membaik pula semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 81-90.
- Febriani, R., & Nurtjahjanti, H. (2006). Hubungan keadilan organisasi dalam merit pay dengan semangat kerja karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I kantor cabang bandara Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Sukma*, 3(1), 43-53.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

- Hicks, H. G., & Gullet, G. R. (1996). *Organization: Theory and Behaviour*, Terjemahan G. Kartasapoetra dkk, Jakarta: Bumi Aksar
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kartono, K. (2005). *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: CV.Rajawali.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Marpaung, Ari Rio. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perikanan dan Peternakan Kabupaten Siak*.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Nanang Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktafiani, E. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Medan/Belawan (Doctoral dissertation)*.
- Pasolong, Herbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Siagian, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto,B. (2000). *“Manajemen Tenaga Kerja”*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A. F. dkk. (1996). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1), 25040.
- Tellu, A. H., Lenas, M. N. J., Irfan, A., & Pahmi, P. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 47-54.
- Ulfah, M., Idris, A., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintah Integratif*, 6(4), 590-600.
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 125-138.