

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Nurhidayah¹, Reno Affrian², Arpandi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: hidayahapr20@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai membutuhkan motivasi agar dapat bekerja dengan senang dan semangat sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan terhadap organisasi. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara ditemukan bahwa motivasi masih kurang sehingga ditemukannya pegawai yang kinerjanya masih kurang. Seperti pegawai yang terlambat datang ke kantor dan adanya pegawai yang tidak mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe asosiatif-kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil dari penarikan sampel yang berjumlah 80 orang dengan teknik total sampling, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dapat dibuktikan t_{hitung} sebesar 13,720 lebih besar dari t_{tabel} ($df=78$) yaitu 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah 70,7% yang dapat dikatakan dengan kategori kuat.

Kata Kunci: Motivasi, kinerja, Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

Employees need motivation to be able to work happily and enthusiastically, resulting in significant development and growth for the organization. At the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Service, it was found that motivation was still lacking, resulting in employees whose performance was still lacking. Such as employees who are late coming to the office and there are employees who are not accountable for their work. This research aims to determine the effect of motivation on employee performance and how much influence motivation has on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Office. This research uses a quantitative approach with an associative-quantitative type. The data collection techniques used are questionnaires, observation and documentation. The data source was taken from a sample of 80 people using a total sampling technique, namely determining the sample if all members of the population were sampled. The results of the research show that motivation has an influence on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Service. It can be proven that the t count of 13.720 is greater than the t table ($df=78$), namely 1.664 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which shows that the motivation variable (X) has an influence on the employee performance variable (Y). The magnitude of the influence of motivation on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Service is 70.7% which can be said to be in the strong category.

Keyword: Motivation, Performance, Hulu Sungai Utara

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Pegawai merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai visi dan misi organisasi, sehingga

sudah menjadi suatu keharusan apabila organisasi mengharapkan pegawai memiliki kinerja yang unggul. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi adalah komponen penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang unggul. (Tauwi et al., 2022) Dengan kata lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. (Aji & Praptiestrini, 2021)

G.R. Terry dikutip dalam (Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Maslow dalam (Sarboini et al., 2021) berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Kinerja pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran organisasi.

Kinerja dalam (Yuseila, 2016) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam merubah sikap pegawai yang asal-asalan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahnya, karena bagaimanapun seorang pemimpin mempunyai peran sebagai figur yang dapat dijadikan contoh oleh para bawahannya. Pemimpin juga disebut-sebut sebagai *leader* yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi kemungkinan pegawai untuk mencapai prestasi kerja akan semakin besar. Kepala dinas sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara diharapkan berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penyelenggaraan motivasi kepala dinas sangat penting dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, motivasi pemimpin yang harus dilakukan adalah perilaku pemimpin yang baik kepada semua pegawai, perilaku pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang harus selalu berpikir positif, mampu menghargai dan memahami bawahan, tetap tenang dalam situasi sulit, menjelaskan kesalahan pada waktu dan tempat yang tepat, tetap optimis, memberikan perintah dengan sopan dan tidak semena-mena, harus memberikan jawaban yang pasti, tidak lupa memberikan hadiah atau penghargaan apabila pegawai mengerjakan tugasnya dengan memuaskan dan tepat waktu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti maka terdapat fenomena masalah dari dua sisi, permasalahan dari sisi motivasi yaitu masih ada pegawai yang gajinya kurang sesuai dengan kebutuhannya, lingkungan kerja yang kurang memadai, pegawai yang tidak mau mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, peluang untuk mendapatkan posisi sangat minim dan tidak adanya pengakuan terhadap hasil kerja pegawai. Adapun dari sisi kinerja yaitu masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta keluar masuk kantor saat jam kerja, melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur, waktu penyelesaian pekerjaan yang lambat, dan kurang terpenuhinya target yang hendak dicapai.

Penelitian terdahulu yang disajikan dengan berbagai topik pembahasan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti dalam (Mappasomba et al., 2017) yaitu:

1. Gaji (*salary*). Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.
3. Kebijakan dan Administrasi. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.
4. Hubungan Kerja. Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
5. Kondisi Kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
6. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performa yang tinggi.
7. Peluang untuk maju. Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
8. Pengakuan atau penghargaan (*advance*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
9. Keberhasilan (*achievement*). Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
10. Tanggung Jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Menurut (Edison et al., 2022) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Tipe penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan dengan objek yang dijadikan sumber dalam penelitian adalah kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Instrumen penelitian menurut (Anggara, 2015) adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Metode pengumpulan data menggunakan teknik: kuesioner (angket) dibagikan kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, observasi lapangan, dokumentasi berupa foto-foto peneliti dalam kegiatan penelitian saat di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t dan signifikansi dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan program SPSS versi 25 berupa koefisien untuk variabel independen (motivasi), yang diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen (kinerja pegawai) dengan menggunakan persamaan. Hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802.882	1	802.882	188.250	.000 ^b
	Residual	332.668	78	4.265		
	Total	1135.550	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana yaitu:

- Tabel di atas menunjukkan apakah variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, berdasarkan perhitungan dari SPSS menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} < 0,05$, yaitu $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear termasuk dalam kategori linieritas.
- Berdasarkan nilai signifikansi: nilai signifikansi dari tabel Anova adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji T

Hasil uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara versial pada penjelasan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.034	1.937		7.245	0.000
	MOTIVASI	0.375	0.027	0.841	13.720	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

a. Perumusan Hipotesis

H₀: Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a: Terdapat Pengaruh Signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

b. Penetapan Kriteria

Besar nilai t tabel diperoleh dengan mencari nilai $df = N - 2 = 80 - 2 = 78$, dan nilai taraf signifikansi 0,05 maka tarif signifikansi $N = 80$ ($df = 80 - 2 = 78$) yaitu 1,664.

c. Hasil t hitung

Hasil t hitung diperoleh menggunakan SPSS 25 yaitu 13,720.

d. Pengambilan Keputusan

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 13,720 lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($df=78$) yaitu 1,664 dengan taraf signifikan 0,05, jadi t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rentang nilai persentasi hasil uji koefisien determinan adalah berada pada rentang di atas nol persen sampai dengan dibawah 100%. Hasil uji determinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	0.707	0.703	2.065

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Setelah korelasi diketahui sebesar 0,841 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan (R²) yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,841)^2 \times 100 \\ &= 0,707 \times 100 \\ &= 70,7\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 70,7% sehingga pengaruh antara kedua variabel dapat dikatakan kuat.

Berdasarkan hasil penelitian variabel X dan variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi (X) Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan sudah mempunyai motivasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 13,720 lebih besar dibandingkan dari t tabel ($df=78$) yaitu 1,664 dengan taraf signifikan 0,05. Jadi t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Besar Pengaruh Variabel Motivasi (X) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 70,7% dengan kategori kuat, dan 29,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu:

- Budaya organisasi yang mendorong keterbukaan dan komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai untuk berbagi ide, umpan balik, dan informasi dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi, pemecahan masalah, dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja.
- Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- Dorongan dari rekan kerja. Membangun hubungan yang baik dan saling mendukung antara rekan kerja, sebuah tim atau organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif serta meningkatkan kinerja pegawai.
- Kesehatan fisik dan mental. Kondisi fisik yang baik memungkinkan pegawai untuk tetap energik dan berdaya tahan selama menjalankan tugas-tugas mereka. Kesehatan mental yang baik memungkinkan pegawai untuk mempertahankan konsentrasi dan fokus selama bekerja.

SIMPULAN

Setelah peneliti menganalisa mengenai bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Maka di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan nilai signifikansi yang di dapat dari tabel Anova yang berdasarkan dari hitungan SPSS adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Besar nilai t tabel diperoleh dengan mencari nilai $df = N - 2 = 80 - 2 = 78$, dan nilai taraf signifikansi 0,05 maka taraf signifikansi $N = 80$ ($df = 80 - 2 = 78$) yaitu 1,664. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 13,720 lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($df=78$) yaitu 1,664 dengan taraf signifikan 0,05, jadi t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, begitu juga dengan nilai t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung $>$ t tabel, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dan jika nilai t hitung $<$ t tabel,

artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Dari hasil yang telah didapatkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dikatakan kuat. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan dari aplikasi SPSS 25. Dari 80 responden di dapatkan nilai korelasi sebesar 0,841 kemudian di dapatkan hasil dari koefisien determinan (R^2) sebesar 70,7%. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 70,7% dengan kategori kuat, dan 29,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dorongan dari rekan kerja, serta kesehatan fisik dan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, C. C. B., & Praptiestrini. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURAKARTA. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19, 129.
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi* (B. A. Saebani, Ed.; 1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Alfabeta.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika, Ed.; 8th ed.). PT Refika Aditama.
- Mappasomba, O. :, Manrapi, R., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2017). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR. *Jurnal Riset* , 3(007), 113–114.
- Baihaqi, A. (2022) ‘Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) ‘PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) ‘Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province’, *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Sarboini, Yusuf, Z., Surairi, M., Mariati, & Muhammad. (2021). PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 BANDA ACEH UNIT LAYANAN PELANGGAN SABANG. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena*, 2(2), 177.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Alfabeta.
- Tauwi, Masyaili, & Suropto Haris, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 2, 696. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.136>
- Yuseila, F. F. (2016). Pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4, 1548.