

STUDI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Reza Pahlepi^{1*}, Ahiruddin², Kuswarak³, Faa'iz Mashuri⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai,
Lampung, Indonesia
*pahlepireza284@gmail.com

Abstrak. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas kinerja serta efektivitas organisasi, khususnya dalam lingkungan pemerintahan daerah. Namun, masih terdapat berbagai kendala di lapangan yang menghambat optimalisasi kinerja pegawai, seperti yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Lampung terhadap 45 orang responden. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Seluruh populasi yang terdiri dari 45 pegawai dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui angket tertutup dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana, uji-t, serta uji koefisien determinasi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 94% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Sementara itu, sebesar 6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Kuantitatif Deskriptif; Motivasi Kerja; Pemerintah Daerah; Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

THE STUDY OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF LAMPUNG PROVINCE

Reza Pahlepi^{1*}, Ahiruddin², Kuswarak³, Faa'iz Mashuri⁴

^{1,2,3,4}Department of Management, Faculty of Economics and Business, Sang Bumi Ruwa Jurai University,
Lampung, Indonesia
*pahlepireza284@gmail.com

Abstract. Employee work motivation is a crucial factor in determining the quality of performance and organizational effectiveness, particularly within regional government environments. However, there are still various obstacles in the field that hinder the optimization of employee performance, as seen in the Regional Secretariat of Lampung Province. Therefore, this study aims to analyze the influence of work motivation on the performance of employees at the Regional Secretariat of Lampung Province, involving 45 respondents. This research employs a descriptive quantitative approach conducted at the Office of the Regional Secretariat of Lampung Province. The entire population, consisting of 45 employees, was used as the research sample through a total sampling technique. Data was collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using simple linear regression, t-test, and coefficient of determination test. The research findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee performance within the Regional Secretariat of Lampung Province. The coefficient of determination shows that 94% of the variation in employee performance can be explained by work motivation, while the remaining 6% is influenced by other factors not

examined in this study. Therefore, it can be concluded that work motivation plays a significant role in improving employee performance in the Regional Secretariat of Lampung Province.

Keywords: Employee Performance; Descriptive Quantitative; Work Motivation; Local Government; Regional Secretariat of Lampung Province

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan elemen vital yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan (Al Fikri & Pamungkas, 2024). Mereka tidak hanya menjalankan tugas yang telah ditetapkan, tetapi juga dalam perencanaan dan evaluasi program (Ramadhani & Soenarto, 2023). Kontribusi pegawai mencakup kemampuan intelektual, keterampilan, dan sikap kerja yang semuanya dapat memengaruhi produktivitas. Untuk itu, organisasi perlu menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil guna memelihara semangat dan motivasi kerja pegawai.

Menurut Setioningtyas & Dyatmika (2020), motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai. Dalam menghadapi perubahan dan tekanan lingkungan kerja yang dinamis, pegawai dituntut untuk terus beradaptasi (Suparman & Sugiyanto, 2022) dan tetap memberikan kinerja terbaik (Loindong et al., 2023). Motivasi kerja, terutama bagi pegawai negeri sipil (PNS), merupakan faktor kunci yang sangat memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Motivasi ini merujuk pada dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja dengan semangat, berusaha mencapai tujuan, dan memenuhi harapan dalam pekerjaan.

Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Andriani & Widiawati (2017) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang dipengaruhi oleh dua jenis kebutuhan, yakni faktor higienis dan faktor motivasi. Faktor higienis mencakup aspek seperti kondisi kerja, gaji, dan fasilitas; jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sementara itu, faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor ini berkaitan dengan penghargaan, pengakuan, tanggungjawab, pencapaian, dan peluang pengembangan pribadi yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, menunjukkan ketelitian, inisiatif, dan kedisiplinan yang menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil atau pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diukur berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan (Pahlepi et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan, termasuk dalam konteks pemerintahan daerah. Undang-Undang menekankan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan aspek krusial dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Pemerintah daerah dituntut untuk menggali potensi wilayah melalui penguatan kapasitas pegawai, yang salah satunya dicapai melalui peningkatan motivasi kerja.

Sekretariat Daerah Provinsi Lampung memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai pusat administrasi dan koordinasi kebijakan,

lembaga ini menjadi penghubung antara berbagai perangkat daerah dalam menyusun dan menjalankan program pembangunan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan kebijakan publik. Pegawai yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan komitmen dalam melayani kepentingan masyarakat.

Namun, berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat optimalisasi kinerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kurangnya ketelitian, minimnya inisiatif, serta rendahnya tingkat kedisiplinan dan kehadiran. Hal ini diduga berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, minimnya peluang pengembangan kompetensi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketimpangan beban kerja. Ketika pegawai merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kesempatan untuk berkembang, maka semangat kerja mengalami penurunan yang pada gilirannya berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Penelitian parsial sejenis sudah pernah dilakukan sebelumnya, yaitu kepada pegawai bank (Goni et al., 2021), pegawai PLN (Hasanah & Sa'diah, 2022), pegawai pada sekretariat DPRD (Hasica et al., 2023), karyawan perusahaan (Hendri, 2023; Jintar, 2023), bahkan terhadap guru (Aisyah & Isma, 2022; Tarigan & Panggabean, 2022). Penelitian sebelumnya ini menunjukkan hasil yang beragam. Ningsih et al.(2022) dan Yolinsa & Marlius (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Aliyya et al. (2022) dan Muna & Isnowati (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum dapat disimpulkan secara universal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan hal lain yang lebih mendalam.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, suatu konteks yang belum banyak disentuh dalam penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada sektor swasta, pendidikan, dan lembaga non-pemerintah. Selain itu, penelitian ini juga hadir untuk menjawab inkonsistensi hasil studi terdahulu yang menunjukkan temuan berbeda terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan memfokuskan pada birokrasi pemerintahan daerah, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. serta menjadi dasar pengambilan kebijakan internal di lingkungan pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya motivasi kerja sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi peningkatan efektivitas organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini melibatkan satu variabel independen, yaitu motivasi kerja (X), dan satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, yang berjumlah 45 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Wellem, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket. Peneliti mengumpulkan data dengan membagikan angket tertutup. Skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert 1-5, di mana nilai yang diberikan mencerminkan skor atas jawaban responden.

Data yang terkumpul, dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana, uji-t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji T bertujuan untuk mengetahui tingkat koefisien regresi signifikan terhadap pengaruh Variabel X dan Variabel Y (Akbar & Irfani, 2022), sedangkan uji deteminasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Basyit et al., 2020; Meidiyustiani, 2016).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengukur kesahihan/kevalidan suatu instrumen kuesioner. Hasil uji validitas didapat bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid sehingga selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas. mengukur reliabilitas, digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Berdasarkan analisis, nilai *Cronbach's Alpha* didapat sebesar 0,774 untuk variabel X dan 0,775 untuk variabel Y sehingga disimpulkan bahwa pernyataan variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel.

Setelah dikatakan valid dan reliabel, selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	1 (<i>Constant</i>)	3,654	1,808		
Motivasi kerja	0,914	0,047	0,970	19,445	0,000

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 3,654 + 0,914X + et$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 3,654. Hal ini berarti jika tidak ada motivasi kerja, maka nilai kinerja (Y) diperkirakan sebesar 3,654 satuan. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,914 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,914 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien yang bernilai

positif ini juga mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 19,445 juga jauh lebih besar dari t-tabel, yang semakin memperkuat bahwa pengaruh tersebut signifikan. Ningsih et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi memberikan kekuatan kepada individu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik karena adanya dorongan untuk mencapai harapan atau tujuan yang sangat diinginkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk memanfaatkan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja (Firman et al., 2024).

Hasil penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa baik faktor higienis maupun faktor motivasi sama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh motivasi kerja, yang berkaitan dengan faktor motivasi seperti penghargaan dan pengembangan kompetensi tidak dapat diabaikan bahwa faktor higienis seperti insentif dan kondisi kerja, juga penting dalam menciptakan kepuasan dasar yang mencegah ketidakpuasan. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja optimal, sebuah organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang.

Selanjutnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel Y. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,970	0,940

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2, nilai R Square sebesar 0,940 (atau 94%) menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja, dapat menjelaskan sekitar 94% variasi pada variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti hampir seluruhnya dari kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Provinsi Lampung dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Dengan demikian, hanya sekitar 6% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi kerja, yang tidak dibahas dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan (*goodness of fit*) yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam mengisi kekosongan yang ada, terutama terkait ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan koefisien determinasi yang tinggi (94%), hasil penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Temuan ini juga memberikan wawasan lebih dalam mengenai pentingnya motivasi kerja di sektor pemerintahan, khususnya di lingkungan

Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang sangat krusial sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambil kebijakan untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada penguatan aspek motivasional. Dengan pendekatan yang tepat, potensi pegawai dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan 94% variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dianggap sebagai faktor utama yang sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai.

E. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar instansi pemerintah, terutama di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini penting mengingat motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian juga bisa diperluas ke instansi atau wilayah lain untuk menguji konsistensi temuan ini dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82.
- Akbar, A., & Irfani, I. (2022). Analisis Pemanfaatan Digital Marketing terhadap Penjualan Produk UMKM di Kabupaten Wajo. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 226–232.
- Al Fikri, Z. M., & Pamungkas, M. H. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Simposium Riset Ekonomi (SIMREK) VIII 2024*, 88–93.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia (Jabei)*, 1(1), 50–57.

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-â.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hasanah, N., & Sa'diah, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 4(2), 1-17.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110-121.
- Meidiyustiani, R. (2016). Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010-2014. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 41-59.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Pahlepi, R., Gaol, R. A. L., Setiawan, A. A., Dewi, A. S., & Josiah, T. (2023). pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Operasional Unit Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5324-5340.
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan program employee engagement untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2), 8.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Suparman, R. C., & Sugiyanto, E. (2022). Pengaruh Budaya Digital dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa WFH di Ditjen Dukcapil Tahun 2020-2021.

Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 7(2), 244–260.

- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199–211.
- Wellem, I. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Moderasi. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 190–198.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.