
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SITUBONDO KABUPATEN SITUBONDO

Rihadatul Aisah¹ Hasan Muchtar Fauzi² Usrotul Hasanah³

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

e-mail Korespondensi : rihadatulaisah987@email.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan, rendahnya semangat kerja, serta tingkat kehadiran yang belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo sebanyak 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kecamatan Situbondo.

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation on employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency.

The study is motivated by the relatively low level of employee work motivation, as reflected in the limited provision of rewards, low work enthusiasm, and suboptimal attendance rates, which consequently affect employee performance.

This study employed a descriptive research design with a quantitative approach. The population comprised all 30 employees of the Situbondo District Office, and a saturated sampling technique was employed, resulting in the inclusion of the entire population as the research sample. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. The data

were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, the t-test, and the coefficient of determination (R^2).

The findings reveal that work motivation has a positive and statistically significant effect on employee performance. This indicates that higher levels of work motivation are associated with improved employee performance. Therefore, enhancing work motivation through the provision of rewards and recognition, employee training, and the creation of a supportive work environment is essential for improving employee performance and the quality of public service delivery.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Situbondo District Office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan organisasi sektor publik tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas pemerintahan. Aparatur pemerintah dituntut memiliki kemampuan, tanggung jawab, disiplin, serta motivasi kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan publik yang optimal.

Dalam paradigma New Public Management, organisasi publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, kreativitas, serta komitmen yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kecamatan Situbondo sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, seperti kurang optimalnya pencapaian target kerja, rendahnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja, serta belum maksimalnya kesempatan pengembangan kompetensi pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Tinjauan Pustaka

Menurut Wibowo (2016:322) “Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2017:22) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situbondo
- H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situbondo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Metode pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Operasional Variabel

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Pegawai berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan	Ordinal
		2. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya	
		3. Pegawai mendapatkan penghargaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)	2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	1. Jalinan kerja sama di antara pegawai membuat nyaman bekerja 2. Pegawai mampu menciptakan hubungan interaksi yang baik 3. Pegawai mampu mengarahkan untuk selalu bersikap baik	Ordinal
	3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	1. Pegawai mampu fokus pada pekerjaannya 2. Pegawai terus belajar hal baru mengenai pekerjaannya	Ordinal
	1. Kualitas	1. Pegawai fokus pada pencapaian target 2. Pegawai mampu berkomitmen sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Pegawai berkomitmen pentingnya ketepatan waktu penyelesaian tugas	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	1. Pegawai mampu bekerja sesuai tugas yang diberikan 2. Pegawai mampu mengerjakan tugas dengan cara yang benar	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Pegawai mampu menjalankan tugas sesuai kepentingan kantor 2. Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya sesuai jobdesknya	Ordinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data validitas Motivasi Kerja (X)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,988	0,374	Valid
	X2	0,972	0,374	Valid
	X3	0,980	0,374	Valid
	X4	0,980	0,374	Valid
	X5	0,982	0,374	Valid
	X6	0,982	0,374	Valid

X7	0,635	0,374	Valid
X8	0,991	0,374	Valid

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel bebas Motivasi Kerja (X), yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah melebihi 0,374

Data validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,630	0,374	Valid
	Y2	0,892	0,374	Valid
	Y3	0,794	0,374	Valid
	Y4	0,849	0,374	Valid
	Y5	0,788	0,374	Valid
	Y6	0,897	0,374	Valid
	Y7	0,827	0,374	Valid
	Y8	0,878	0,374	Valid

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,804	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai	0,791	0,60	Realibel

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada Tabel di atas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel motivasi kerja sebesar 0,804 dan kinerja pegawai sebesar 0,791, karena setiap nilai alpha melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardi zed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,08614779
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,068
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168 ^c

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah data (N) adalah 30. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,168, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,168 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain itu, persebaran titik terlihat berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, serta menyebar pada sisi kanan dan kiri sumbu X. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik, khususnya pada uji heteroskedastisitas, dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	1.000	< 10 Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel, Data diatas menunjukkan bahwa variabel

Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance $1,000 > 0,10$ dan nilai VIF $1,000 < 10$. Penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32,682	5,098		6,411
	Motivasi_Kerja	9,156	,166	,174	5,937
					Sig.
					,000
					,000

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Dari tabel Tabel Regresi Sederhana (Coefficients) terlihat nilai konstanta (Constant) sebesar 32,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti konstanta tersebut signifikan. Sementara itu, variabel Motivasi_Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 9,156 dengan nilai t hitung 5,937 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 32,682 + 9,156X$, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi_Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja_Pegawai justru cenderung menurun sebesar 9,156, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, karena nilai signifikansi Motivasi_Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi_Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja_Pegawai. Artinya, perubahan pada Motivasi_Kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja_Pegawai dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32,682	5,098		6,411
	Motivasi_Kerja	9,156	,166	,174	5,937
					Sig.
					,000
					,000

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel Coefficients di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi_Kerja sebesar -0,897 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Sementara itu, nilai konstanta (Constant) sebesar 32,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti konstanta tersebut signifikan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi_Kerja adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi_Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja_Pegawai. Dengan demikian, meskipun terdapat koefisien regresi sebesar 9,156, yang menunjukkan arah hubungan positif antara Motivasi_Kerja dan Kinerja_Pegawai, namun pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga perubahan Motivasi_Kerja dapat dijadikan sebagai faktor utama yang memengaruhi naik atau turunnya Kinerja_Pegawai pada penelitian ini.

Selain itu, persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 32,682 + 9,156X$, yang berarti apabila nilai Motivasi_Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja_Pegawai akan cenderung naik sebesar 9,156, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditegaskan bahwa hubungan tersebut cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh yang nyata. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi_Kerja menjadi faktor yang secara langsung dan signifikan mempengaruhi Kinerja_Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,174 ^a	,030	-,004	7,21158	,030	,878

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²), diperoleh nilai R Square variabel independen yaitu Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai berada pada kategori hubungan yang rendah. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,030 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan variasi perubahan pada Kinerja Pegawai sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo tergolong sangat kecil, sehingga kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Hal ini dibuktikan melalui hasil regresi sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 32,682 dengan signifikansi 0,000, serta koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 9,156. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,937 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula peluang instansi untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal

Saran

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X), seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,374. Namun, item X7 memiliki nilai r hitung paling rendah. Item X7 yaitu "pegawai mampu fokus pada pekerjaannya" menunjukkan bahwa fokus kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar motivasi kerja dan pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif serta optimal.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y), seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,374. Namun, item Y1 memiliki nilai r hitung paling rendah. Item Y1 yaitu "pegawai fokus pada pencapaian target" menunjukkan bahwa fokus pegawai terhadap target kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan memperjelas target kerja serta melakukan evaluasi secara berkala agar pencapaian target dapat lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt. atas segala rahmat, karunia, dan ridha-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada pimpinan beserta seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang telah memberikan izin, dukungan, serta membantu proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, dan seluruh dosen Program Studi Administrasi Publik yang telah memberikan arahan, masukan, serta ilmu pengetahuan selama proses penyusunan penelitian. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan doa, motivasi, serta dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arief, Y., & Hamali, M. M. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Arikunto, S. (2019AR). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Farida, I., & Hartono, B. (2016). *Metodologi penelitian*. CV Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2019). *Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian*. FKM UI.
- Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jaya, A. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Keban, Y. (2017). *Enam dimensi strategis administrasi publik*. Gava Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Prasetyo, B. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, Bintarti. (2017). *Perilaku organisasi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafiie, I. K. (2016). *Ilmu administrasi publik*. Rineka Cipta.
- Thamrin, H. (2021). *Manajemen kinerja*. CV Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Skripsi

- Septiansyah, I. (2024). *Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo* (Skripsi). Universitas Universitas Abdurachman Saleh.
- Hartono, F, A, M. (2024) *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan situbondo kabupaten situbondo* (Skripsi). Universitas Universitas Abdurachman Saleh.