

PERAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KARANGPLOSO MALANG

Agoes Hariyanto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Wisnuwardhana Malang

email:hariyantoagus765@gmail.com

Abstrak: Kecamatan merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai peranan penting bagi masyarakat karena mempunyai kewenangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, perencanaan pembangunan, dan pelaksanaan. Oleh karena itu, kecamatan harus mampu menjadi saluran bagi masyarakat untuk memperoleh pelayanan administratif sekaligus menjadi wadah pengaduan terhadap tujuan pemerintah dan masyarakat. Jika kinerjanya baik, diharapkan mampu memberikan solusi yang dapat ditelaah lebih lanjut dan dibagikan kepada lembaga atau organisasi terkait. Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan bahwa motivasi kerja yang diprosikan dengan faktor internal dan faktor eksternal berkaitan dengan kinerja pegawai yang diprosikan. Penelitian dilakukan di Kecamatan Karangploso Malang dengan pendekatan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi pegawai yang masih belum terpenuhi dikarenakan kurangnya penghargaan dan sarana sebagai aktualisasi diri dari pegawai yang masih kurang.

Kata Kunci: Peran Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract: A government agency that has an important role for the community because it has authority in the maintenance of public services, planning of development, and implementation. Therefore, the court must be able to serve as a channel for the public to obtain administrative services while also serving as a complaint vessel against the purposes of the government and the public. If it works well, it is expected to be able to provide a solution that can be further explored and shared with the associated agencies or organizations. The aim of this study is to prove that the work motivation projected by internal and external factors is related to the performance of the projected staff. The research was carried out in Karangploso Malang district with a qualitative approach. The results of the research show that motivation plays a role in improving staff performance.

Keywords: Motivation Role, Officer Performance

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi baik dibidang pemerintahan maupun non pemerintahan pada dasarnya berusaha mencapai suatu tujuan yang sama, yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan mengantisipasi hasil yang optimal. Sudut pandang utama yang menentukan kemajuan pencapaian fokus dalam suatu asosiasi adalah aksesibilitas aset yang ada. Mungkin aset yang paling dibutuhkan dan paling penting dalam sebuah organisasi adalah SDM yang mana berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Sehingga, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi seharusnya memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan yang memadai agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya (Maya, 2019). Mengingat hal ini, SDM harus diawasi secara efektif untuk mengetahui produktivitas dan kecukupan dukungan suatu organisasi. (Simanjuntak, 2011).

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai seberapa besar komitmen yang dibuat oleh pekerja terhadap asosiasinya sebagaimana dianggap wajar untuk mempunyai pilihan dalam memberikan perubahan, perbaikan dan kemajuan asosiasi. (Zulkarnain et al., 2021). Kinerja akan mengungkapkan sejauh mana pencapaian telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang rendah akan berdampak negatif terhadap organisasi atau mengakibatkan pelayanan masyarakat di bawah standar. (Anugerah, 2019a; Desi Indrawati, 2013; Sitingjak et al., 2021). Ketidakpuasan masyarakat terhadap pekerjaan pegawai Kecamatan akan muncul dari hal ini. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaannya, diperlukan kinerja yang maksimal pada tingkat tertentu dan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan kata lain, kecamatan harus memiliki personel yang berkualitas karena bakat dan kemampuan individu tersebut mempunyai peranan penting dalam produksi dan kinerja suatu organisasi. (Setiawan & Sawitri, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. (Anugerah, 2019b; Sitingjak et al., 2021). Dari keempat variabel tersebut, motivasi kerja pegawai merupakan salah satu variabel yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Motivasi intrinsik seorang pekerja inilah yang mendorong mereka untuk mampu bekerja dengan tekun dan efektif guna mencapai suatu tujuan. (Afifah, 2020; Sitingjak et al., 2021). Akibatnya, tanpa adanya motivasi, niscaya seorang karyawan tidak akan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang dipersyaratkan, bahkan mungkin melaksanakannya di bawah norma yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan motivasi tersebut agar dapat memiliki penilaian kinerja yang baik sebab adanya motivasi yang tinggi, karena apabila tingkat motivasi pegawai rendah, maka penilaian kinerjanya pun akan semakin buruk dan tentu akan menghambat pencapaian atau target (Dessler, 2016; Hasibuan, 2016).

Di tahun 2020, terjadi kejadian luar biasa hingga menjadi bencana nasional di Indonesiayaitu adanya penyebaran virus menular dan mematikan yang disebut dengan

Covid-19. Hal ini menyebabkan semua aktivitas masyarakat sangat terganggu, korelasinya relevan dengan pelayanan publik seperti Kecamatan yang masih belum siap menghadapi pandemi ini. Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), saat ini masih ada 217 kabupaten/kota yang belum mengimplementasikan perizinan usaha terintegrasi secara elektronik. Hal ini juga akibat dari sumber daya manusia yang masih gagap teknologi dan masalah teknis prosedur pelaksanaan (Sungkawati, 2020).

Mengatasi berbagai kekhawatiran masyarakat mengenai pekerjaan di bawah standar yang dilakukan staf Kecamatan dan ditambahkan dengan adanya virus Covid-19 tentu berdampak pada semua Kecamatan tanpa terkecuali. Penulis menyimpulkan masih banyak kejadian yang tidak sesuai dengan etos kerja pegawai berdasarkan temuan observasi sementara yang dilakukan. yang salah satunya bisa disebabkan oleh faktor motivasi kerja yang masih kurang. Berikut contoh fenomena buruknya kinerja pegawai di Kabupaten Karangploso: 1) Beberapa pegawai terlihat kurang memiliki akuntabilitas terhadap pekerjaan mereka dan sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, beberapa karyawan tampaknya tidak terlalu termotivasi dalam bekerja. 2) Dengan adanya bencana nasional seperti wabah virus Covid-19 di Indonesia khususnya, membuat pihak Kecamatan Karangploso belum siap dengan keadaan yang memaksakan untuk hal administratif diganti dengan *online*. 3) Tidak adanya keinginan Pegawai untuk memanfaatkan waktu luang dengan hal-hal yang baik yang lebih bermanfaat atau melakukan pekerjaan yang lebih produktif.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan bahwa motivasi kerja yang diprosikan dengan faktor internal dan faktor eksternal berperan dalam tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan "motivasi" pada dasarnya adalah suatu motif, yaitu suatu rangsangan, sebab, atau penjelasan atas tindakan yang dilakukan. "Movere" adalah kata Latin yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan".(Hasibuan, 2016). Jika Martoyo memandang motivasi pada hakekatnya adalah tindakan membujuk seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkannya atau sebagai dorongan, maka Rivai dan Sagala mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuannya. dari luar kepada seseorang yang ingin mengambil tindakan (Dessler, 2016; Haryono, 2018; Sutrisno, 2014).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Syamsurizal, 2016). Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pemimpin yang

tidak menginspirasi orang untuk bekerja keras tidak hanya akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawannya tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang kurang baik. (Dessler, 2016; Hasibuan, 2016).

Tujuan dari motivasi adalah untuk menggugah karyawan atau bawahan agar bersemangat dalam bekerja dan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Intinya, sebuah bisnis atau organisasi menginginkan para pekerjanya cakap dan terampil, namun yang terpenting, mereka harus bersemangat bekerja keras dan ingin menghasilkan pekerjaan terbaiknya. Kemampuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak ada gunanya bagi bisnis atau organisasi jika mereka tidak siap melakukan upaya yang diperlukan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan kemampuan yang mereka miliki secara maksimal. Hal ini bertujuan agar dengan adanya insentif, setiap pekerja akan berkeinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. (Hasibuan, 2016; Sagala, 2011). Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2006), motivasi kerja merupakan faktor dalam penciptaan, pengelolaan, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan tempat kerja.

Teori proses dan teori kepuasan, sering dikenal sebagai teori konten, merupakan dua komponen teori motivasi. Istilah "teori kepuasan" mengacu pada metode mempelajari bagaimana elemen kebutuhan dan kepuasan manusia mengarah pada perilaku dan tindakan tertentu. Ini berfokus pada sumber daya internal seseorang, yang memiliki kekuatan untuk mendorong, mendukung, mengarahkan, dan menghentikan perilaku. (Hasibuan, 2016). Teori proses memberikan respons terhadap pertanyaan, "Bagaimana memperkuat, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu?" memungkinkan setiap orang dengan patuh melaksanakan instruksi atasannya.

Antusiasme kerja seseorang didorong oleh ego kemanusiaannya, yang didorong oleh keinginan terus-menerus untuk mendapatkan hasil positif dan dikemas dalam janji kesuksesan di masa depan. Nama lain dari teori ini adalah teori ekspektasi, atau teori harapan. Gairah seseorang terhadap pekerjaannya biasanya akan meningkat jika harapan tersebut terwujud, begitu pula sebaliknya. Apabila harapan tersebut tidak terwujud maka akan berdampak pada munculnya kelesuan.

Menurut (Dessler, 2016; Hasibuan, 2016; Sutrisno, 2014), teori motivasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi enam jenis. Ini adalah:

a. Konseptualisasi Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengusulkan apa yang dikenal sebagai Hierarki kebutuhan Maslow, sebuah piramida yang menggambarkan lima tingkat kebutuhan dasar yang dimiliki setiap manusia. Memprioritaskan motivasi psikologis yang lebih rumit setelah tuntutan biologis yang lebih mendasar telah dipenuhi. Kebutuhan yang tercantum dalam hierarki Maslow adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta dan kepemilikan, harga diri, dan aktualisasi diri.

b. Konsep X dan Y

Menurut Douglas McGregor, ada dua perspektif tentang manusia: teori X yang negatif, dan teori Y yang positif.

c. Teori "ERG"

Tiga kategori kebutuhan tercantum dalam Teori ERG Alderfer, yaitu sebagai berikut: Keterkaitan menyoroti kebutuhan akan kontak sosial atau interaksi antarpribadi, Eksistensi terkait dengan kelangsungan hidup atau tuntutan fisiologis, dan Pertumbuhan terkait dengan kebutuhan akan pengembangan pribadi.

d. Teori dua faktor

Dua komponen "Model Dua Faktor" Herzberg untuk motivasi adalah faktor motivasi dan elemen pemeliharaan atau kebersihan. Faktor pemeliharaan atau kebersihan bersifat ekstrinsik artinya berasal dari luar diri manusia dan mempengaruhi cara mereka berperilaku dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan faktor motivasi bersifat intrinsik artinya berasal dari dalam diri manusia itu sendiri untuk dapat berprestasi.

e. Teori Motivasi VROOM

Meskipun manfaat dari tugas tersebut diinginkan, teori motivasi kognitif Vroom menjelaskan mengapa seseorang tidak melakukan yang terbaik dari kemampuannya.

F. Teori "tiga kebutuhan".

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi manusia, David McClelland mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan yang penting untuk dipahami: kebutuhan akan prestasi (need for achievement), keinginan akan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan akan afiliasi (need for power). afiliasi).

Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (kinerja), yang berarti hasil suatu tugas yang diselesaikan seorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2006). Kinerja adalah hasil atau keluaran dari tugas atau metrik yang dilakukan karyawan untuk suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2016). Menurut Haryono (2018), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang pegawai sehubungan dengan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, dan hasil tersebut mengarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan ke tiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh masing-masing individu maupun kelompok dari kemampuan yang dimiliki secara alami ataupun kemampuan yang di dapat dari proses pembelajaran dengan keinginan untuk dapat berprestasi. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, keseriusan, pengalaman, dan waktu (Hasibuan, 2016). Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja diartikan sebagai hasil yang dapat atau telah dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam

jangka waktu tertentu dan hasil tersebut sejalan atau memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian deskriptif yang dilakukan untuk penelitian ini. Memahami peristiwa-peristiwa yang terjadi pada diri partisipan penelitian, seperti perilaku, pendapat, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya, kemudian menggambarkannya dalam bentuk bahasa dan kata-kata alami, merupakan tujuan dari penelitian kualitatif (Leksono, 2013). Memperoleh gambaran menyeluruh tentang sesuatu dari sudut pandang subjek penelitian merupakan tujuan penelitian kualitatif. Karena penelitian kualitatif berkaitan dengan gagasan, pemikiran, pandangan, pendapat, dan keyakinan masyarakat, maka penelitian ini tidak dapat diukur.

Informan kunci dan informan pendamping merupakan dua kategori yang dipisahkan informan dalam penelitian ini. Informan kunci, dalam hal ini bapak Camat, adalah orang yang mengetahui isu-isu utama dan hal-hal penting lainnya yang diperlukan untuk penelitian. Informan tambahan adalah orang-orang yang tinggal dekat dengan lokasi penelitian dan tidak terlibat langsung dalam interaksi sosial yang akan diteliti; dalam contoh ini adalah masyarakat kecamatan Karangploso dan pegawai kecamatan.

Untuk mendapatkan data yang sesuai dan tepat dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode wawancara dan observasi.

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. (Leksono, 2020; Sugiyono, 2018), lebih lanjut disebutkan bahwa terdapat empat tahapan dalam teknik model interaktif Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, *display* data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan beberapa akar permasalahan yang timbul dan dapat mempengaruhi kinerja Kecamatan Karangploso. Akar permasalahan yang timbul ini berkesinambungan dengan topik permasalahan penelitian, yaitu motivasi pegawai.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka akar permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja Kecamatan Karangploso dapat meliputi 2 poin utama yaitu, *Man and Method Man Power*

Hasil dari observasi dan wawancara peneliti dengan informan dapat diklasifikasikan bahwa akar permasalahan berada pada sumber daya manusianya. Permasalahan yang pertama adalah rendahnya kemampuan tenaga kerja, hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai yang didasari oleh kurangnya sarana aktualisasi diri. Aktualisasi diri dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow bahwa adanya kebutuhan manusia untuk mencapai kepuasan diri dan menunjukkan potensi dirinya kepada orang lain. Selain aktualisasi diri,

kurangnya motivasi pegawai juga diakrenakan kurangnya kekompakan antar tim yang dalam hal ini adalah antar seksi (sub bagian) sehingga seringkali terjadi *miss communication* dalam bekerja. Kemudian, kurangnya *Achievement* atau penghargaan juga merupakan salah satu penyebab berkurangnya motivasi pegawai Kecamatan yang mana sama dengan kebutuhan aktualisasi diri dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Karena dengan mendapat sebuah penghargaan setidaknya mampu menumbuhkan gairah pegawai dalam bekerja. Begitupula, faktor berikutnya adalah *skill* yang dimiliki pegawai kurang memadai. Hal ini didasari oleh *brainware* atau pola pikir pegawai yang cenderung berada pada zona nyaman dan hanya melakukan pekerjaannya sebatas apa yang mereka mampu lakukan, tidak ada keinginan untuk mempelajari hal baru yang sekiranya dapat menunjang pekerjaannya seperti mengefisiensi waktu dan tenaga dengan bisa menguasai teknologi.

Permasalahan yang kedua diakibatkan oleh kemampuan ketua seksi (sub bagian). Faktor yang dapat mempengaruhinya adalah lemahnya pengawasan terhadap tim kerja, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terulur dan tidak tepat waktu. Kemudian, dari cara memimpin timnya yang dinilai masih kurang memadai. Hal tersebut dapat dilihat dari segi bagaimana seorang pemimpin seharusnya memberikan contoh yang lebih baik dari tim kerja lainnya, akan tetapi yang terjadi pada kenyataannya adalah sama saja dengan tim kerja lainnya yang masih sering menunda pekerjaan dan tidak ada keinginan untuk berinovasi. Begitupula, faktor *skill* yang dimiliki ketua seksi (sub bagian) yang didasari oleh pola pikirnya yang masih cenderung untuk melakukan pekerjaannya pada zona nyaman saja dan menggunakan pola pikir yang kuno. Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan ketua seksi (sub bagian) adalah kurangnya motivasi, yang mana pembahasan dalam hal ini sama dengan kurangnya motivasi pegawai atau tenaga kerja lainnya.

Method

Hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan tersebut juga menghasilkan akar permasalahan yang timbul dari metode kerjanya. Pada metode kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah struktur organisasi yang tertempel pada dinding kantor Kecamatan Karangploso masih belum diperbarui. Kemudian, faktor kedua terkait dengan data dan informasi yang mana dapat dikatakan tidak valid atau dapat dikatakan kurang andal. Hal ini dapat diketahui penandatanganan SPJ pada peserta kegiatan seringkali tidak sesuai dengan jumlah orang yang hadir dan dana sisa tersebut dijadikan dana cadangan bagi kecamatan untuk melaksanakan proyek yang lainnya. Sehingga, seperti dalam hal laporan pertanggungjawaban dinilai kurang handal. Faktor selanjutnya adalah terkait dengan lembaga kemasyarakatan, yang dalam hal ini disebabkan oleh beberapa poin seperti kuranya komunikasi antara pihak keluarahan dengan lembaga kemasyarakatan. Berikutnya, juga disebabkan adanya persaingan antar lembaga kemasyarakatan yang mana dalam hal ini lebih condong kearah oknum dalam suatu lembaga yang subjektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor terakhir adalah jumlah kelompok politik yang tertarik pada rencana kecamatan; Hal ini tentu saja terlihat dari fakta bahwa mereka yang menduduki posisi administrasi sosial juga mencalonkan diri untuk kursi

dewan dan seterusnya. Tentu saja hal ini akan mengubah cara pegawai menjalankan program sosial, karena pasti ada pihak yang diuntungkan (mendapat manfaat lebih besar) jika program tersebut dilaksanakan bersamaan dengan organisasi politik.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Karangploso, motivasi pegawai yang masih belum terpenuhi adalah kurangnya penghargaan dan sarana sebagai aktualisasi diri dari pegawai yang masih kurang. Hal ini tentu saja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung teori Hierarki Maslow terkait motivasi berperan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Agar supaya pegawai kecamatan termotivasi untuk berkinerja dengan baik, maka perlu ditingkatkan komunikasi antar pegawai Kecamatan Karangploso, dan diharapkan untuk seluruh staf yang ada dapat memberikan kinerja terbaiknya melalui motivasi yang tinggi sesuai dengan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi oleh Kerja Tim. *Arthavidya*, 22(1), 78–86.
- Anugerah, R. (2019a). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan techno boutique malang. *Arthavidya*, 11.
- Anugerah, R. (2019b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Techno Boutique Malang. *Arthavidya*, 21(1), 1–11.
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Leksono, S. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi ke Metode*. PT Raja Grafindo Persada.
- Leksono, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Radjawali Grafindo.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 150–159. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.135>
- Sagala, H. V. R. E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh BUdaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Tenaga Pendidik di Politeknik

KODIKLATAD. *Arthavidya*, 21(2), 135–149.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomu UI.

Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sungkawati, E. (2020). Strategi Bertahan Pedagang Pasar di Masa Pandemi Covid 19. In *New Normal Kajian Multidisiplin* (p. 529). Penerbit Psychology Forum.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.

Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 49(1).

Zulkarnain, Djamaludin, O. J., & Hartanto, M. N. (2021). Sustainable peatland conservation with socio-cultural approach. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(6).