

ASLI

02/24

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

SORAYA ANIS LAILA

01011481922003

MANAJEMEN S1 ASAL D3

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Soraya Anis Laila
Nim : 01011481922003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 09 Maret 2022

Dosen Pembimbing

Ketua :



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal : 10 Maret 2022

Anggota :



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Soraya Anis Laila
Nim : 01011481922003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Mei 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 Juni 2022

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla W.K., SE., M.M
NIP.198104012014092001

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soraya Anis Laila
NIM : 01011481922003
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing:

Ketua : Dr.Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Wita Farla WK, SE.,M.M
Tanggal Ujian : 27 Mei 2022

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 17 Juni 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Soraya Anis Laila
NIM. 01011481922003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”

(Hadits Riwayat Imam Muslim)

“Tetaplah kuat, syukuri sekecil apapun nikmat”

(Papa)

“Susah, tapi bismillah”

(Fiersa Besari)

PERSEMBAHAN :

Penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku**
- **Saudara – Saudaraku**
- **Teman – Temanku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, oleh sebab itu dengan kerendahan hati mohon maaf atas segala kekurangan.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan Skripsi ini, oleh karena itu, penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Ibu Isni Andriani, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Kemas Muhammad Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

3. Bapak Reza Ghasarma, SE, MM, MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu menyelesaikan penulisan Skripsi.
5. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu menyelesaikan penulisan Skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staff dan Pegawai Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh pegawai BPKP Provinsi Sumatera Selatan terutama Bapak Nyoman selaku Kasubag Kepegawaian, Bapak Jumari dan Ibu Titien yang banyak memberi informasi serta saran-saran yang baik mengenai Skripsi penulis.
8. Kedua orang tua yang ku sayang Bapak H. Abdul Karim, Amd. TW, S.Pd. dan Ibu Dra. Hj. Rukmini yang tak henti-hentinya mendoakan, memberi nasehat, saran serta dukungan.

9. Kak Kori Nanda Pratama, A,Md yang mendorong untuk selalu tetap maju dan yang selalu menjadi panutan ayunda Almh. Hj. Rika Dwi Pertiwi.
10. Untuk orang-orang terdekat Kak Agung Rizky Saputra, S.T., Dwi Novita Putri, S.Psi., Tuti Wahyuni, S.E., Anadia Riska Utami, S.Sos yang selalu bersedia direpotkan dan selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis.
11. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/i Manajemen Alih Program DIII-S1 Angkatan 2019.

Palembang, 17 Juni 2022
Penulis,



Soraya Anis Laila

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh :

Soraya Anis Laila; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Wita Farla WK, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah 157 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapatkan dari kuesioner yang dibagikan pada 60 responden. Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 2016. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing I,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II,



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Au


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE REPRESENTATIVE OF THE FINANCIAL AND DEVELOPMENT
SUPERVISORY AGENCY OF SOUTH SUMATRA PROVINCE***

By :

Soraya Anis Laila; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Wita Farla WK, S.E., M.M

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Representative of the Financial and Development Supervisory Agency of South Sumatra Province. The population of this study was 157 employees. The sample in this study amounted to 60 employees using the Slovin formula. The data collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires distributed to 60 respondents. The analysis technique used is Simple Linear Regression Analysis. The data is processed through the 2016 version of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The results of this study indicate that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation , Employee Performance

Head of Consultant




Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Member,



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001

**Acknowledged by,
Head Of Managment Department**

An 
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswi :

Nama : Soraya Anis Laila

NIM : 01011481922003

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan
Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua




Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	: Soraya Anis Laila
	NIM	: 01011481922003
	Tempat/ Tanggal Lahir	: Palembang, 23 Januari 1998
	Alamat	: JL. Merpati No. 112 RT. 044 RW. 013 Perumnas, Kec. Sako Kel. Sialang
Agama	Islam	
Jenis Kelamin	Perempuan	
Status	Belum Menikah	
Kewarganegaraan	Indonesia	
Email	soraya.anis23@gmail.com	
PENDIDIKAN FORMAL		
2003 – 2009	SDN 119 Palembang	
2009 – 2012	SMP Bina Warga Palembang	
2012 – 2015	SMKN 6 Ak. Perhotelan Palembang	
2015 – 2018	D III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya	
2019 – 2022	S 1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya	

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Definisi Motivasi.....	10
2.1.2. Tujuan Motivasi Kerja	11
2.1.3. Jenis dan Motivasi.....	11
2.1.4. Teori Motivasi.....	12
2.1.5. Indikator Motivasi Kerja	16
2.1.6. Pengertian Kinerja.....	18
2.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.8. Dimensi Kinerja	19

	Halaman
2.1.9. Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
2.1.10. Indikator Kinerja	21
2.1.11. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	22
2.2. Penelitian terdahulu.....	23
2.3. Alur Pikir	28
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2. Rancangan Penelitian	29
3.3. Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1. Jenis Data.....	30
3.3.2. Sumber Data.....	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5. Populasi dan Sampel	32
3.5.1. Populasi.....	32
3.5.2. Sampel	33
3.6. Pengukuran Variabel	34
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1. Uji Validitas	35
3.7.2. Uji Reliabilitas	35
3.8. Uji Statistik	36
3.8.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	36
3.8.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.8.3. Uji Hipotesis (Uji t).....	38
3.9. Definisi Variabel dan Operasional	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum.....	41
4.1.1. Sejarah BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	41
4.1.2. Visi, Misi dan Nilai-Nilai BPKP	41
4.1.3. Tugas dan Fungsi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	42
4.1.4. Struktur Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.....	46
4.2. Profil Responden	46
4.2.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47

	Halaman
4.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	47
4.2.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
4.2.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia	49
4.2.5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.2.6. Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian.....	51
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	64
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	64
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	66
4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	67
4.3.4. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.3.5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	70
4.4 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi Program dan Kegiatan pada Lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan 2019-2020	3
Tabel 1.2 Penurunan Prestasi Kerja Pegawai pada Lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan 2019-2020	4
Tabel 1.3. Diklat – Diklat yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019	5
Tabel 1.4 Diklat –Diklat yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020	6
Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi pegawai BPKP Provinsi Sumatera Selatan	8
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Daftar Populasi Pegawai BPKP Provinsi Sumsel	32
Tabel 3.2 Sampel	34
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden	35
Tabel 3.4 Interval Koefisien	37
Tabel 3.5 Definisi Variabel dan Operasional	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57

Halaman

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi.....	67
Tabel 4.12 Interval koefisien.....	69
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPKP Provinsi Sumsel	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	79
LAMPIRAN II Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Penelitian	86

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar Belakang

Di era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya.

Berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2016). Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah 2015). Perusahaan dituntut dapat beradaptasi

dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan dengan memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik, jika kinerja mereka kurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik, dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seseorang pegawai untuk bekerja.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo 2015). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016). Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik (*feed back*) atas kinerja yang dicapai oleh pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai oleh perusahaan. Motivasi dan kinerja

karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

BPKP merupakan lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, dan Pemberantasan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Hasil pengawasan keuangan dan pembangunan dilaporkan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya. Hasil pengawasan BPKP juga diperlukan oleh para penyelenggara pemerintahan lainnya, termasuk pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam pencapaian dan peningkatan kinerja instansi yang dipimpinnya.

Tabel 1.1 Realisasi Program dan Kegiatan pada Lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan 2019-2020

No.	Substansi Bagian	Jumlah Kegiatan		Realisasi (%)	
		2019	2020	2019	2020
1.	Instansi Pemerintah Pusat	20	20	84	75
2.	Akuntabilitas Pemerintah Daerah	30	33	78	71
3.	Akuntan Negara	15	17	83	79
4.	Investigasi	10	11	80	76
5.	P3A	20	23	78	75
6.	Tata Usaha	40	42	85	78

Sumber : BPKP Provinsi Sumsel (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat digambarkan realisasi program dan kegiatan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumsel belum mencapai 100% target pencapaiannya yang artinya tidak semua program dan kegiatan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumsel dapat di jalankan seperti yang telah di targetkan oleh organisasi. Kurang optimalnya realisasi program dan kegiatan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumsel diduga dipengaruhi oleh kurangnya motivasi pegawai.

Tabel 1.2. Penurunan Prestasi Kerja Pegawai pada Lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan 2019-2020

Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase(%)
Penundaan Kenaikan Pangkat	18	56,2
Penurunan Pangkat	5	15,7
Mutasi	9	28,1
Total	32	100

Sumber : BPKP Provinsi Sumsel (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat yaitu 18 pegawai atau 56,2%, penurunan pangkat yaitu 5 pegawai atau 15,7%, dan mutasi 9 pegawai atau 28,1%. Menurut teori McClelland dalam (Robbins dan Judges 2015), motivasi terdiri dari 3 kebutuhan yaitu kebutuhan pegawai akan prestasi, kebutuhan pegawai akan afiliasi dan kebutuhan pegawai akan kekuasaan. Kegiatan diklat merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan pegawai akan prestasi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya, diklat-diklat yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumsel juga difungsikan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan pegawai akan kekuasaan atau sebagai syarat untuk

penjenjangan karir, selanjutnya jika kinerja pegawai semakin meningkat dan berprestasi setelah mengikuti diklat, maka pegawai bisa mengajukan promosi jabatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Berikut diklat-diklat yang dilaksanakan di BPKP Provinsi Sumsel tahun 2019-2020.

Tabel 1.2 Diklat-diklat yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019

No.	Nama Diklat	Jumlah Peserta
1.	Verifikasi Tunggak Bayar dan Reviu Pengadaan Tanah Proyek	1
2.	Sistem Pengendalian <i>Intern</i> Pemerintah (SPIP) Tematik PBJ	1
3.	Audit Investigatif	1
4.	<i>Assessment Good Corporate Governance</i> (GCG) BUMN/D	1
5.	MOOC (<i>Massive Open Online Courses</i>) dengan materi Audit Pengadaan Barang dan Jasa (APBJ)	4
6.	Pejabat Pembuat Komitmen	1
7.	<i>Internal Audit Capability Model</i> (ACM)	2
8.	Penyusunan SSH dan ASB menggunakan Aplikasi SIMDA Perencanaan	1
9.	Pengukuran Indeks Akuntabilitas Program Pembangunan Nasional (AP3N)	1
10.	Reviu Tata Kelola PSN	1
11.	Peningkatan Kapabilitas APIP bagi Pegawai di Lingkungan Perwakilan BPKP	1
12.	Diklat dan Ujian Sertifikasi PBJ	1
13.	<i>Leadership Skill Development Training</i>	1
14.	<i>Networking</i> dan Infrastruktur IT BPKP	1
15.	<i>Fraud Control Plan</i> dan Evaluasi HKP	1
16.	Teknik Pengelolaan Arsip Dinamis	1
17.	Pengelolaan Keuangan BUM Desa dengan SIA BUM Desa	1
18.	Pengawasan/Audit Pengelolaan Desa dengan menggunakan Aplikasi Siswaskeudes	1
19.	Penjenjangan Auditor Muda	2
20.	Audit Perhitungan Kerugian Negara Dan Audit Penyusunan Harga	1
21.	Audit Investigatif	1
22.	Pembentukan Auditor Ahli	2
23.	Peningkatan Kapabilitas SPI Berbasis IACM	1
24.	Sistem Informasi Akuntansi Badan Layanan Umum Daerah (SIA BLUD)	1
25.	Penjenjangan Auditor Muda	1
26.	<i>Audit Command Language</i> (ACL)	1
27.	Satuan Pengamanan	1
28.	<i>Certified Human Resources Management Professional</i> (CHRMP)	1
29.	Tot Pengawasan Intern Berbasis Risiko	2
30.	Penilaian Angka Kredit di Lingkungan BPKP	1
31.	<i>Massive Open Online Courses</i> (MOOC) <i>Internal Audit Refreshment</i> bagi Pejabat Es. III dan Korwas di Lingkungan BPKP	7

32.	Pengembangan Kompetensi Manajerial (<i>Development Center</i>)	1
33.	Sertifikasi Ahli Akuntansi/Pemerintah	1
34.	Penjenjangan Auditor Madya	1
35.	Diklat Purnabakti	3
36.	Penjenjangan Auditor Muda	2
Jumlah		52

Sumber : BPKP Provinsi Sumsel (2021)

Tabel 1.3 Diklat-diklat yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020

No.	Nama Diklat	Jumlah Peserta
1.	Audit PNBP dan Reviu tunggak bayar/ gagal bayar	2
2.	Pengelolaan risiko pemda	1
3.	<i>Assessment</i> GCG berbasis ISO 9001:2015	1
4.	<i>Massive open online courses</i> (MOC) <i>risk culture</i>	2
5.	Audit klaim, audit penyesuaian harga dan EHK	1
6.	Audit penyidikan	1
7.	Kerjasama pemerintah dan badan usaha (KPBU) dan pengawasan KPBU	1
8.	Audit investigative	1
9.	Bendahara	1
10.	Penjenjangan auditor muda	2
11.	MOOC <i>overview fraud prevention</i> dan dasar – dasar audit investigatif <i>batch</i> I	2
12.	Pengawasan & PSN dan pengadaan tanah	1
13.	Penilaian mandiri dan evaluasi penerapan JFA	1
14.	Penilaian maturitas MR sektor korporasi	1
15.	Pengawasan intern berbasis risiko (PIBR)	1
16.	Pembentukan auditor ahli	1
17.	Penjenjangan auditor madya	1
18.	Manajemen keluhan pengguna	1
19.	<i>Organizational development and affective business process</i>	1
20.	PPKN dan pemberian keterangan ahli	1
21.	MOOC <i>overview fraud prevention & dasar – dasar</i> audit investigatif <i>Batch</i> III	1
22.	Peningkatan kompetensi PKN	1
23.	Pelatihan program pencegahan kecurangan	1
24.	<i>SIMA integrated</i>	1
25.	Audit investigative	1
26.	Kapabilitas SPI korporasi berbasis IACM	1
27.	Pengawasan optimalisasi PAD	1
28.	Audit pengelolaan Keu desa dengan berbantuan siswakeudes <i>batch</i> I	1
29.	Audit pengelolaan Keu desa dengan berbantuan siswakeudes <i>batch</i> II	1
Jumlah		33

Sumber : BPKP Provinsi Sumsel (2021)

Berdasarkan program diklat yang di laksanakan pada tahun 2019 di lingkungan BPKP Provinsi Sumsel sebanyak 36 program diklat dan diikuti sebanyak 52 pegawai sedangkan pada tahun 2020 program diklat dilaksanakan sebanyak 29 dan diikuti 33 pegawai, terjadinya penurunan program diklat dan jumlah peserta yang dilaksanakan pada lingkungan BPKP dikarenakan sudah memasuki pandemi Covid 19. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai BPKP Provinsi Sumatera Selatan penjenjangan karir pada BPKP Provinsi Sumatera Selatan belum bisa dilaksanakan dengan maksimal dikarenakan syarat-syarat untuk penjenjangan karir harus memenuhi pendidikan non formal seperti memiliki sertifikat bahwa sudah lulus ujian diklat di posisi tersebut, angka kredit minimal untuk persyaratan jabatan tersebut terpenuhi, penilaian kinerja dalam 2 tahun terakhir dinyatakan minimal baik, dan masa kerja minimal 2 tahun di jabatan terakhir, sedangkan jumlah perwakilan BPKP yang tersebar di seluruh Indonesia sebanyak 34 kantor perwakilan, dengan kapasitas kuota untuk mengikuti pelatihan tersebut terbatas karena ditentukan dari BPKP Pusat, sehingga tidak seluruh pegawai yang mengajukan pelatihan atau diklat penjenjangan karir pada BPKP Provinsi Sumsel bisa diikuti sertakan dalam pendidikan dan harus bergantian dengan pegawai lain , hal tersebut diduga berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan dalam penjenjangan karir pada pegawai BPKP Provinsi Sumsel terhambat karena pegawai yang mengajukan mengikuti diklat harus bergantian dengan pegawai lain.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Pegawai BPKP Provinsi Sumsel Tahun 2019-2020

Triwulan	Jumlah Pegawai	Sakit		Izin		Alpha	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Triwulan I	157	24	0,22	22	0,20	18	0,20
Triwulan II	157	29	0,25	21	0,19	20	0,22
Triwulan III	157	28	0,24	32	0,29	23	0,26
Triwulan IV	157	32	0,29	34	0,31	26	0,29
Total		113	100	109	100	87	100

Sumber : BPKP Provinsi Sumsel (2021)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi absensi pegawai pada BPKP Provinsi Sumsel bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu tersebut yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Jika hal tersebut berlanjut akan mempengaruhi hasil kerja pegawai baik mutu maupun jumlahnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Rozali (2018) dan Septiadi et.al. (2020), beberapa penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan Wiryang et.al (2019) dan peneliti lain Subroto (2018).

Berdasarkan uraian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu: Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya di variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam memotivasi pegawai dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). *Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national Bank of Kenya*. *International Journal of Business Management and Social Research*, 3(2), 179–185. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.030217.20>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. <http://repository.unpas.ac.id/30086/5/BAB%20III.pdf>

- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3942>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartono, A. R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 73. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.548>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). *The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01), 34–38. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i01.230>
- Juliandari, N. K. A., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(1).
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. <http://ejournal.bsi.ac.id>

- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II_DENI%20ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima, Yogyakarta. <http://repository.unpas.ac.id/27874/5/BAB-2.pd>
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management*, II(9), 71–82.
- Mukti, A., Heru, S. W., & Leonardo, B. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Komitmen terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja dan Efektifitas Pengendalian Karyawan di PT. Demak Putra Mandiri. *Journal of Management*, 4(4), 1–19.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction*. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(September), 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takeda Indonesia Oleh. *Jurnal Ekonomi*, 20.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>

- Subari, S., & Raidy, H. (2015). *Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16220>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
http://repository.upi.edu/27540/9/S_SMS_1001782_Bibliography.pdf
- Suryawan, I. G. M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6002. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p07>
- Wahongan, E., Dotulang, L. O. ., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop), Fasilitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rsud Noongan. *Emba*, 9(1), 41–51.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.23195>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>