



## **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X**

**Geza Mahesa Putra<sup>1</sup>, Marsofiyati<sup>2</sup>, Suherdi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> D4 Administrasi Perkantoran Digital Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka Jakarta Timur -13220

Korespondasi e-mail: [gezaputra132@gmail.com](mailto:gezaputra132@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Instansi X khususnya pegawai PPPK yang bertujuan untuk mengetahui penerapan motivasi kerja dan upaya meningkatkan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan studi kasus, Teknik pengumpulan data yang digunakan studi pustaka, wawancara, dan observasi. Kemudian teknik keabsahan data dengan metode triangulasi teknik dan triangulasi sumber serta metode interaktif untuk teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menemukan bahwa penerapan motivasi kerja pegawai PPPK masih terdapatnya kendala seperti kurangnya pelatihan, terbatasnya fasilitas, dan sebagainya. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik sebab terdapatnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti masih identik dengan maskulintas sehingga wanita tidak belajar dengan maksimal, kurangnya pengakuan atas kinerja, kurangnya pengamatan, perhatian dari atasan, terdapat hambatan yang berasal dari lingkungan keluarga, dan lainnya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pekerjaan atau kinerja juga ikut meningkat sehingga pekerjaan yang dikerjakan juga ikut meningkat.

**Kata Kunci:** Penerapan Motivasi Kerja, Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja, Pegawai

### **Abstract**

*This research was conducted at one of the X agencies, especially PPPK employees, which aimed to determine the application of work motivation and efforts to increase work motivation. The method used in this study uses qualitative with a case study approach, data collection techniques used literature studies, interviews, and observations. Then data validity techniques with triangulation techniques and source triangulation methods as well as interactive methods for data analysis techniques including data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results obtained in this study found that the implementation of PPPK employees' work motivation still has obstacles such as lack of training, limited facilities, and so on. In an effort to increase work motivation is still not fully running well because there are factors that affect work motivation such as still identical to masculinity so that women do not learn optimally, lack*

*of recognition of performance, lack of observation, attention from superiors, there are obstacles that come from the family environment, and others. With high work motivation, work or performance also increases so that the work done also increases.*

**Keywords:** *Application of Work Motivation, Efforts to Increase Work Motivation, Employees*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam instansi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan maupun pekerjaan yang diberikan. Dalam konteks organisasi maupun instansi, motivasi kerja merujuk pada keinginan dan dorongan seseorang untuk bekerja keras dan efektif untuk tercapainya tujuan instansi maupun organisasi. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikannya motivasi kerja. Turunnya motivasi kerja pegawai bisa berdampak bagi instansi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintah, pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan pencapaian tujuan yang baik. Dengan memberi motivasi kerja, dimaksudkan guna daya perangsang kepada pegawai yang menerima motivasi kerja, seperti fasilitas, bonus, reward, dan lainnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun sayangnya, pemanfaatan tersebut masih terbatas dan belum sepenuhnya mudah untuk digunakan. Fenomena yang diamati terlihat bahwa beberapa pegawai masih kurang termotivasi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Beberapa pegawai terlihat tidak antusias dan hanya bekerja karena

tuntutan pekerjaan atau hanya untuk mendapatkan penghasilan. Terdapat juga pegawai yang tidak ingin melanjutkan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan keterampilan mereka. Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap pegawai khususnya pegawai instansi X agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut pengertian dari motivasi menurut beberapa ahli:

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah, (Faiqotul Himma, 2022).

Menurut (Busro, 2018), motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut (Priansa, 2014), Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut (Priansa, 2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan: Keluarga dan kebudayaan, Konsep diri, Jenis kelamin, Pengakuan dan prestasi, Cita-cita dan aspirasi, Kemampuan belajar, Kondisi pegawai, Kondisi lingkungan, Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, Upaya pimpinan memotivasi pegawai.

Selain itu, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam (Triono et al., 2021), didalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada dua faktor, yaitu:

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pengembangan potensi individu (advancement), tanggung jawab (responsibility).

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi.

### **Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2017) dimensi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

c) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

## **Metode Motivasi**

Metode motivasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

## **Indikator-indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

## **Meningkatkan Motivasi Kerja**

Adapun beberapa cara meningkatkan motivasi kerja menurut (Faiqotul Himma, 2022) sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja aman dan nyaman.
- 2) Memberikan pelatihan untuk pengembangan diri
- 3) Memberikan upah sesuai beban kerja dan keahlian
- 4) Memberikan jenjang karier yang jelas
- 5) Memberikan apresiasi

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Sugiyono metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh informasi yang valid untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan informasi tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah (Nana & Elin, 2018). Metode pendekatan kualitatif yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan studi kasus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: a) Observasi, b) Studi Pustaka, c) Wawancara, d) Dokumentasi.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif oleh Miles dan Huberman. Tahapan dalam menganalisis data kualitatif meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan (Chabibah et al., 2019).

### **Teknik keabsahan data**

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong menegaskan bahwa triangulasi data adalah teknik pemeriksaan validitas data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut (Ratnawuri, 2018). Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal ini dilakukan dengan menggabungkan menjadi satu data, observasi, wawancara, dan hasil wawancara lalu disimpulkan.

## **Informan**

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik purposive sampling menggunakan kriteria yang telah di pilih oleh peneliti dalam mengambil sampel, seperti kriteria pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sampel yang diambil peneliti berjumlah 4 (empat) orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi maupun organisasi karena motivasi kerja merupakan awal dari kesuksesan instansi maupun organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai penerapan motivasi kerja pegawai PPPK masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik sebab masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pelatihan, terbatasnya fasilitas, dan sebagainya. Penerapan motivasi kerja pegawai sejalan dengan dimensi-dimensi motivasi menurut (Hasibuan, 2017), dimensi motivasi kerja meliputi:

a) **Kebutuhan fisik**

Merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan sebagainya. Pada instansi X telah memenuhi kebutuhan tersebut.

b) **Kebutuhan keselamatan dan kesehatan**

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja. Pada instansi X telah memenuhi kebutuhan tersebut.

c) **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja. Namun, kebutuhan sosial tersebut masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik dikarenakan masih kurangnya komunikasi yang efisien antara pegawai dengan atasan.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi. Namun, pengakuan atas kinerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja. Namun, kebutuhan akan aktualisasi diri masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik disebabkan masih adanya pekerjaan yang kurang menantang dan kurangnya pelatihan guna meningkatkan keterampilan pada pegawai.

Pada penerapan motivasi kerja pegawai PPPK terdapat kendala dalam proses penerapan motivasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori menurut Hasibuan. Dalam (Hasibuan, 2016) kendala proses penerapan motivasi kerja meliputi:

- a. Sulit menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena perbedaan keinginan masing-masing individu. Terdapat aspek yang sesuai seperti kurangnya pelatihan, pekerjaan yang kurang menantang, dan pengakuan atas kinerja.
- b. Keterbatasan kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas dan insentif. Terdapat aspek yang sesuai dengan kendala tersebut seperti terbatasnya fasilitas untuk pegawai dan lebih memprioritaskan jabatan.
- c. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja masing-masing individu. Terdapat aspek yang sesuai dengan kendala tersebut seperti kurangnya komunikasi yang efisien antara pegawai dengan atasan.
- d. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

## Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh instansi maupun atasan karena motivasi kerja merupakan hal utama yang menentukan baik buruknya instansi tersebut. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan teori faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Priansa, 2014), meliputi:

a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman. Terdapat aspek yang sesuai pada pegawai PPPK.

b. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria. Terdapat aspek yang sesuai seperti masih identik dengan maskulinitas sehingga wanita tidak belajar dengan maksimal.

d. Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Namun, pada instansi X pegawai PPPK masih kurangnya pengakuan atas kinerja atau prestasi dan juga masih belum memperhatikan pegawainya.

e. Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif yang dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f. Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya. Namun, pada instansi X masih terdapat kendala seperti kurangnya pengamatan, perhatian, lemahnya daya ingatan, dan sebagainya.

g. Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai. Namun, sangat disayangkan atasan masih belum sepenuhnya memperhatikan pegawainya.

h. Kondisi lingkungan

Suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pemimpin harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun, pada instansi X masih belum berjalan dengan sesuai karena masih terdapat hambatan yang berasal dari lingkungan keluarga.

i. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai. Gairah belajar, dan situasi dalam keluarga. Namun pada instansi X masih belumnya stabil seperti proses pekerjaan yang kadang stabil kadang tidak stabil.

j. Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

## **PENUTUP**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui penerapan motivasi kerja dan upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK pada instansi X. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik sebab masih terdapatnya kendala seperti pekerjaan yang kurang menantang, terbatasnya fasilitas, kurangnya komunikasi yang efisien antara pegawai dengan atasan, keterampilan pegawai yang belum terpenuhi dikarenakan kurangnya pelatihan, dan sebagainya.
2. Upaya meningkatkan motivasi kerja masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik sebab terdapatnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti masih identik dengan maskulinitas sehingga wanita tidak belajar dengan maksimal, kurangnya pengakuan atas kinerja, kurangnya pengamatan, perhatian dari atasan, terdapat hambatan yang berasal dari lingkungan keluarga, dan lainnya.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, meliputi; Jumlah partisipan wawancara yang hanya empat orang. Tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 51). Prenada Media Group.
- Chabibah, L. N., Siswanah, E., & Tsani, D. F. (2019). PYTHAGORAS : Jurnal Pendidikan Matematika , 14 ( 2 ), 2019 , 199-210 Analisis kemampuan pemecahan masalah siswa dalam menyelesaikan soal cerita barisan ditinjau dari adversity quotient. 14(2), 199–210.
- Faiqotul Himma. (2022). Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya. Majoo. <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>
- Hasibuan, M. (2016). Organisasi dan Motivasi (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, p. 288). PT Bumi Aksara.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(1), 288. <https://doi.org/10.2827/jeim.v5i1.1359.g1118>
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Agus Garnida (Ed.), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Agus Garni, p. 171). Alfabeta.
- Ratnawuri, M. P. & T. (2018). Analisis Pembelajaran Monopoli Ekonomi (MONOKOMI) Pada Siswa Boarding School. Pendidikan Ekonomi U.M Metro, 06(01), 62–78.
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>