



**PERAN PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS KELAUTAN, PERIKANAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN MANGGARAI**

Margareta Gonda Neon¹⁾, Sayekti Suindyah²⁾, Endah Budiarti³⁾

^{1, 2)} Universitas Wijaya Putra, Surabaya ³⁾ Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
email : ¹⁾ marganeon2017@gmail.com ²⁾ sayektisuindyah@uwp.ac.id,
³⁾ endahbudiarti@untag-sby.ac.id

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract This type of research is explanatory research, the approach approach uses a quantitative approach, and data analysis uses SPSS. The research sample was 35 employees. The aims of this research are 1). To find out the description of the object/subject of research. 2). To test and analyze the relationship of the effect of work experience on the work performance of the employees of the Department of Marine Affairs, Fisheries and Food Security, Manggarai Regency. 3). To test and analyze the relationship of the influence of motivation on the work performance of the employees of the Department of Marine Affairs, Fisheries and Food Security, Manggarai Regency. The results showed that: 1). Simultaneously, work experience and motivation have a significant effect on increasing the work performance of employees of the Department of Marine Affairs, Fisheries and Food Security, Manggarai Regency, showing the calculated F value is 2,005 with a significance level known from the sig value of 0.002 (smaller than 0.05). . 2). Partially, work experience and motivation have a significant effect on increasing the work performance of the Manggarai Regency Marine, Fisheries and Food Security Service employees, based on the t test results, it is known that work experience has a dominant effect on the work performance of the Manggarai Regency Marine, Fisheries and Food Security Service employees; evidenced by the value of t count is 1,400 with a significance level of 0.003 (smaller than 0.05).

Keywords : Work Experience, Motivation and Competence of Employee Work Performance.

I. PENDAHULUAN

Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dengan menjawab tantangan organisasi di masa depan. Hal ini, diperlukan sumber daya manusia/pegawai yang handal agar perusahaan selalu eksis dan mampu bersaing. Sumber daya manusia/pegawai sebagai ujung tombak yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mereka mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya sumberdaya manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Wibowo, 2013).

Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif (Wijaya, 2015).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing (Yunita, 2016).

II. KAJIAN PUSTAKA

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap prestasi kerja pegawai dalam satu organisasi pun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Ilmi dan Sahetapy (2014:44) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan memiliki pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2014:47)

prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui indicator-indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif yang berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja pegawai tinggi akan menguntungkan produktivitas organisasi meningkat dan menguntungkan pegawai ada kemungkinan gaji atau jabatan naik dan bahkan adanya kompensasi-kompensasi dari organisasi. Kompensasi dari organisasi juga mendukung Pegawai untuk berkinerja tinggi. Namun dalam hal ini banyak organisasi yang mengabaikan potensi tersebut dengan persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar *a cost* yang harus diminimalisasi”. Faktor lain sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan motivasi.

Pengalaman kerja mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional pegawai. Melalui pengalaman kerja seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2017:83).

Pengalaman kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Sunuharyo, 2017:79). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan di bidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini

didukung oleh pendapat Yulianto (2014:81), bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Cahyono, (2015:105) mengemukakan bahwa pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien. Sementara itu, OG Stahl (2013:58,) dalam Islamy (2015:87) berpendapat bahwa setiap pegawai bisa belajar di tempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lainnya agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dalam diri menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015:196). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2016:66). Dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung semakin baik hasil kerjanya dan lebih giat lagi mengembangkan dirinya. Oleh karena itu sudah menjadi tugas pimpinan untuk

menciptakan suasana kerja yang sedemikian rupa yang bisa menciptakan motivasi kerja pegawai.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

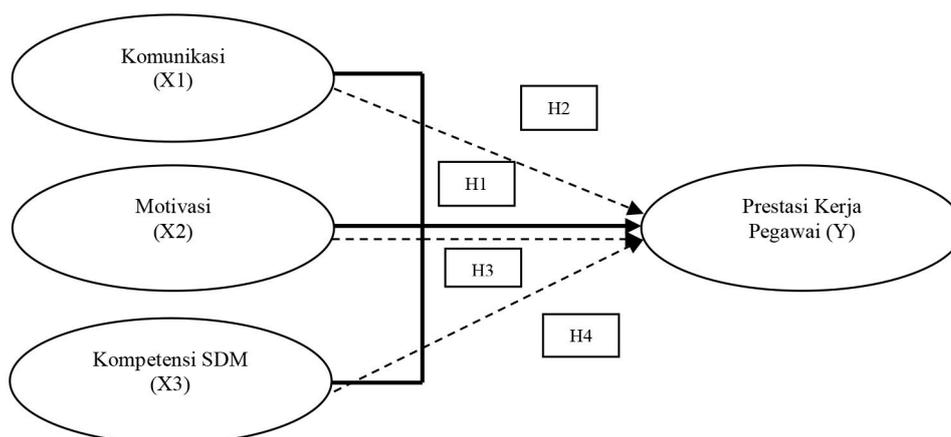
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu pada kajian pustaka dan kajian empiris berkaitan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan

- - - - -> : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Simultan

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan Jenisnya, maka penelitian ini dikategorikan penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) dan *Interpretative Research* dengan prosedur penelitian hipotesis (*hypotesis testing*) untuk menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi

dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat bantu yang pokok (singarimbun, 2015). Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Metode ini disebut juga *questionnaire method*, karena untuk memperoleh data tersebut biasanya diajukan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,712	2	,237	2,005	,002
Residual	6,156	35	,118		
Total	6,869	35			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2.005 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai Sig yaitu sebesar 0,023 (lebih kecil dari 0,05).

Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja (X1), motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas

Kelautan, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu “Secara simultan, pengalaman kerja, motivasi berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Kelautan, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai”

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,243	,000
Prestasi Kerja	1,463	,002
Kemampuan Kerja	1,086	,003

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil uji t hitung diketahui Nilai t pengalaman kerja (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, Nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, Berdasarkan Tabel Uji t tersebut ditunjukkan bahwa nilai t hitung pengalaman kerja memiliki nilai tertinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa oleh pengalaman kerja, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan maupun secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Langkah selanjutnya akan diuraikan secara lebih terperinci sesuai dengan uraian hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Artinya bahwa pengalaman kerja yang diberikan

oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai semakin meningkat lebih optimal khususnya pada lingkungan Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Citra, (2015), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Harbelia, (2018) juga menjelaskan terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pengalaman kerja (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja (X1) mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai (Y).

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai

Motivasi sebagai alat pendidikan diberikan ketika siswa melakukan sesuatu yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Citra (2015), yang menjelaskan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Mamik, (2015), juga menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X2) secara parsial juga mempunyai hubungan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Prestasi kerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pengalaman kerja berisi keterangan mengenai deskripsi pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut selama bekerja. Motivasi adalah sesuatu untuk mendorong seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang.
2. Secara simultan pengalaman kerja, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai.
3. Motivasi direspon sangat baik oleh pegawai sehingga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan

Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Hipotesis ketiga diterima.

4. Pengalaman kerja direspon sangat berarti oleh pegawai sehingga pengalaman kerja memiliki pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan prestasi kerja semakin meningkat optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai. Hipotesis keempat diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Amriany, dkk. 2017. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Panji. 2013. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Arina N, 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). SKRIPSI Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- As'ad, Moh. 2013. Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Assauri, S. 2013. Manajemen Pemasaran. Dasar, Konsep dan Strategi. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Bernardin, H. John dan Russel J.E.A. 2013, Human Resources Management, Second Edition, Mc Graw-Hill Inc, Singapore.
- Bilson, Simamora. 2016. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bittel, LR, dan Newstrom. J. 2016. Pedoman bagi Penyelia 2. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM.
- Byars, Llyod dan Rue, Leslie. 2016. Human Resources Managemen. New York: The McGraw-Hill Companies
- Cahayani, Ati. 2013. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Grasindo
- Citra, Rahayu, 2015. Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai PT. Indo Makmur Tangerang. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia. P-ISSN 1411-5212 / e-ISSN 2406-9280
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociology, 9, 1418–1425.
- De Cenzo, David A., Stephen P. Robbins. 2015. Human Resource Management, Concept and Practices, Jhon Wiley and Sons, Inc, Fourth Edition, USA.
- Ditjen PMTK. 2013. Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Direktorat Jenderal
- Donnelly, 2014, Fundamentals of Management, Business Publication, Texas.
- Gouzali, Saydam. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikrio. Jakarta: Djambaran.
- Hadari, Nawawi, H. Murni Martini. 2013. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Hadjar, Ibnu, 2016. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, Oemar. 2013. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafika.
- Handoko, Hani. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Reksohadiprodjo. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Harbelia, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Jurnal.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Heri, Susanto 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Jurnal Ekonomi Vol 1, No 3 (2014).
- Idris, Zahara. 2014. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Gramedia.
- Iksan dan Muhammad. 2015. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat
- Ilmi, B., Nurul, T., dan Sahetapy, P. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Strs yang Digunakan Perawat di Ruang RawatInap RSUD Ulin Banjarmasin. Jurnal Kesehatan. Vol. 4. No. 7. Hal. 126-133.
- Irianto.2013. Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa. Jakarta : Kencana
- Islamy, M. Irfan. 2015. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.

- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Jazuli, Akhmad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pedagangan Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar. Tesis
- Jenifer, Faraji, 2013. The Role Motivation On Employees Work Performance In Public Organization: A Case Of National Development Corporation. Dissertation Human Resource Management Of The Open University Of Tanzania.
- Komaruddin. 2014. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Liawati, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. SKRIPSI. Program Studi Akuntansi Diii Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Listriany, Windi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Polres Bojonegoro. Tesis
- Mamik, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi kerja. *Jurnal ISSN: 1829-8028 (Cetak), 2655-5182 (Online)*.
- Mangkunegara, Prabu A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marrison, M.A. 2016. *Media Penyiaran*. Jakarta: Ramdina Prakarsa.
- Martono, Nanang. 2015. *Motode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mastia, 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal manajemen* Vol. 01 No. 02.
- Musanef . 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Nur, Redha, Affan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pertanian Jawa Timur di Jombang. Tesis
- Perbendaharaan Di Kota Kupang. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*. Vol: 6 Nomor: 1 Tahun 2016. Perbendaharaan Di Kota Kupang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Volume : 11, Nomor : 1, Juli 2017, Issn 1978-726.
- Pounder, James S. 2014. *New Leadership and University Organization Effectiveness: Exploring the Relationship, Leadership & Organization Development Journal*, 14/10.
- Pratama, Adillah. 2016. Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan. Tesis
- Prawirasentono, Suryadi. 2010. *Manajemen Operasional Studi Kasus*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Prengky, 2015. Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Artikel

- Prijodarminto, Soegeng. 2014. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Pujiyanti. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Tesis
- Rahmawati, 2015. *Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Meubelair UD. Tiga Bersaudara Kabupaten Malang*. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*. ISSN: 2614-2279 e-ISSN: 2598-3075.
- Ratih, 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. Artikel.
- Rina Dewi, et al. 2020. *Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses*. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta: Salemba.
- Ruky, Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Schuler dan Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI* Vol 2.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Marina. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Katagori SSN di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bejo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedijarto. 2014. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sugiono. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*, Bandung: Alfabeta.
- Sumitro, Warkum. 2014. *Asas-Asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI, Takaful dan Pasar Modal Syariah di Indonesia)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sunuharyo. B. S, 2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 41 No.1
- Surya, Mohamad. 2013. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Syarif. 2013. *Pembelajaran Menulis*. Jakarta : Depdiknas.
- Timpe, Dale, 2014. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Toha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Tohardi, Ahmad. 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Trijoko. 2014. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif Landasan, Implementasi Pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana
- Tunggal, Widjaja. 2013. *Teori dan Praktek Auditing*. Jakarta: Harvarindo
- Van, Dyne, L, Graham J.W. 2013. *Organizational Citizenship Behavior: ConstructRedefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal* , 37 (4)
- Wadjni, Fahmi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai pada Industri Perhotelan Berbintang di Kota Malang dan Batu*. Tesis.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, 2016. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. Artikel
- Werther dan Davis. 2016. *Human Behavior*, New Delhi; McGraw Hill Publishing Company.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Wijaya, Tony. 2015. *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT Indeks.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yamin, M. 2014. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Yulianto, 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Parit Padang Global*. Artikel.
- Yunita, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal*.