



ANALISIS PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Gunawan Manalu

Program Magister Universitas Terbuka, Pekanbaru, gunawanmanalu1988@gmail.com

Corresponding Author: Gunawan Manalu

Abstrak: Tujuan penulisan literature review ini adalah untuk membangun hipotesis penelitian dengan menggunakan metode deskriptif. Literature review penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar peneliti menemukan terdapat pengaruh antara status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun sebagian hasil penelitian menemukan hasil yang berbeda yaitu bahwa status kepegawaian dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil literature review ini menunjukkan bahwa diduga status kepegawaian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Status Kepegawaian, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia. Organisasi atau instansi yang memiliki sumber daya lain yang cukup, misalnya teknologi yang canggih namun tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang cukup, maka teknologi yang dimiliki tersebut tidak akan dapat memberikan banyak manfaat bagi suatu organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Dalam beberapa hasil penelitian ditemukan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Aspita & Sugiono, 2018), (Bambang Noer Supriyono, 2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mulya et al., 2020) menemukan bahwa ada pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam beberapa hasil penelitian menemukan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suharman et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widnyana et al., 2016), menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan baik motivasi maupun kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Risky Faldi Rompas, 2018) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alif Akmal Fauzi, 2019) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Daniswara Susanto, 2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Sukoco, 2019), menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Rosida Salijana, 2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Literatur review ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh faktor status kepegawaian dan motivasi kerja yang ada di dalam organisasi terhadap kinerja pegawai dengan melihat sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah literature review ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Status Kepegawaian memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 2) Apakah Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2012) bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Robbins, 1996) kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2011).

Menurut (Timpe, 2002) bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu : 1). faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari. 2). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional.

Kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Aditya Daniswara Susanto, 2015), (Alif Akmal Fauzi, 2019), (Imelda, 2019), (Dini, 2019) dan (Habibi, 2019). Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan tugas atau pekerjaan secara efisien sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dalam mencapai tujuan. Robbins (2006:260), mengemukakan indikator kinerja antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja (*performance*) dinyatakan dalam berbagai istilah, yaitu unjuk kerja (*job performance*), prestasi kerja atau penampilan kerja. Sejalan dengan keragaman istilah yang digunakan maka kinerja didefinisikan beragam pula. Namun demikian, secara garis besar definisi kinerja bermuara kepada dua pendekatan, yakni pendekatan proses dan pendekatan hasil. Pendekatan proses beranggapan bahwa kinerja dapat dilihat dari unjuk kerja yang

ditampilkan individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pendekatan kedua memandang bahwa kinerja dapat dilihat dari produk yang dihasilkan seseorang.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Hasil kerja karyawan sudah semestinya sesuai dengan tanggungjawab dan kriteria yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari faktor internal karyawan, eksternal karyawan, serta faktor eksternal lingkungan organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Status Kepegawaian

Menurut (Hasibuan, 2008) karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status kepegawaian, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan outsourcing. Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan pegawai baik dalam perusahaan atau institusi pemerintahan.

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas.

Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu, untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Hendrajana et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang status kepegawaian antara lain: (Aspita & Sugiono, 2018), (Bambang Noer Supriyono, 2015), dan (Mulya et al., 2020). Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan pegawai dalam suatu organisasi swasta maupun instansi pemerintah .

Motivasi Kerja

Menurut (Handoko, 2013) bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2014), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dari motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh McGregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki yang diungkapkan Abraham Maslow (1943). Dalam teorinya, Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam hidupnya, yakni sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Psikologi: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, pakaian, perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya (disebut kebutuhan paling dasar).
- 2) Kebutuhan Keamanan: antara keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisi, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan diri.

Motivasi sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, diantaranya adalah (Risky Faldi Rompas, 2018), (Dini, 2019), (Alif Akmal Fauzi, 2019), dan (Mulya et al., 2020). Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi atau tenaga dalam diri pribadi seseorang, ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah ke tingkah laku untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah di citasi dengan Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "Pustaka Terkait" (*Related Literature*) atau Kajian pustaka (*"Review of Literature"*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan atau Pengaruh antara variabel exogen terhadap variabel endogen.

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu: Status Kepegawaian, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. Status Kepegawaian memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Status Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pernyataan ini berdasarkan hasil review artikel-artikel dari riset yang relevan, diantaranya adalah: (Aspita & Sugiono, 2018), (Bambang Noer Supriyono, 2015), (Mulya et al., 2020), dan (Hendrajana et al., 2017)

Hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, sebagaimana hasil penelitian menemukan bahwa pengaruhnya signifikan, namun pada hasil penelitian lain menemukan bahwa ada pengaruh status kepegawaian dengan kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik. Sehingga hipotesisnya adalah ada perbedaan kinerja karyawan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, dimana kinerja pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

Status Kepegawaian adalah posisi dan kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan, indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai antara lain: loyalitas, kerjasama dengan tim, dan tanggungjawab.

2. Motivasi Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung Kinerja Pegawai, meskipun bukanlah satu-satunya faktor yang mendukung Kinerja Pegawai. Pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja biasanya tidak menunjukkan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi dan kondisi ini dapat terlihat dari pencapaian target yang tidak terpenuhi, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berusaha mempertahankan usahanya, dengan kata lain individu yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran individu maupun organisasi.

Motivasi menurut McClelland dalam (Mangkunegara, 2011) memfokuskan kepada tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi yaitu :

- 6) *Need of Achievement* (n/ACH), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan beprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang tinggi.
- 7) *Need of Affiliation* (n/AFF), yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 8) *Need of Power* (n/PWR), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otorisasi dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Faktor yang paling kuat seorang pegawai melakukan pekerjaan yaitu motivasi. Seseorang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari.

McClelland dalam Mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Menurutnya ada 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi; *pertama*, memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan hasil penelitian Mangkunegara (2011:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Menurut (Gibson & Donnelly, 2009) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu,

dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pernyataan ini berdasarkan hasil review artikel-artikel dari riset yang relevan, diantaranya adalah: (Dini, 2019), (Risky Faldi Rompas, 2018), (Imelda, 2019), dan (Alif Akmal Fauzi, 2019), (Rosida Salijana, 2019) dan (Aditya Daniswara Susanto, 2015).

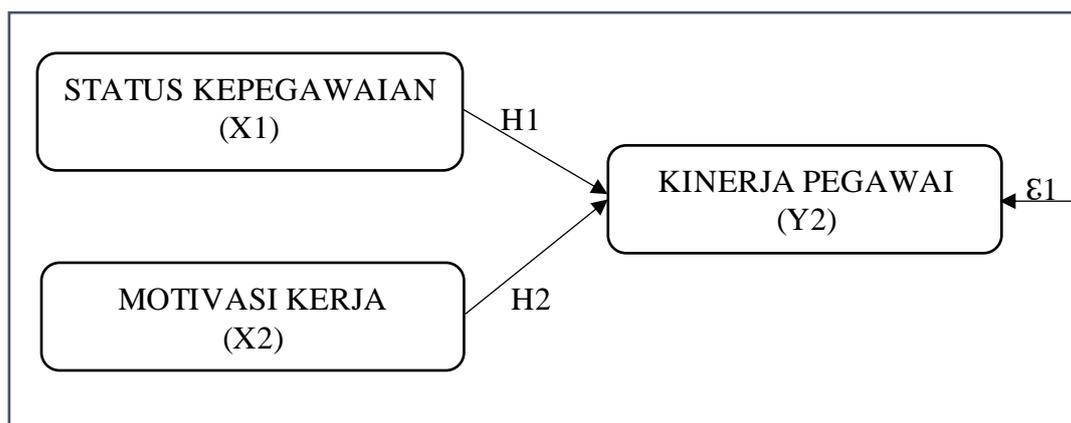
Hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai. Beberapa hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil dari beberapa penelitian juga menemukan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai namun tidak signifikan.

Conceptual Framework & Hipotesis

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework literature review ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil riset: (Aspita & Sugiono, 2018), (Bambang Noer Supriyono, 2015), (Mulya et al., 2020), dan (Hendrajana et al., 2017).
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil riset: (Dini, 2019), (Risky Faldi Rompas, 2018), (Imelda, 2019), dan (Alif Akmal Fauzi, 2019), (Rosida Salijana, 2019) dan (Aditya Daniswara Susanto, 2015).

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Status Kepegawaian Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Terkait dengan hasil analisis di atas, diharapkan seluruh organisasi maupun instansi pemerintah dapat memaksimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah status kepegawaian dan motivasi kerja. Literature review ini perlu dikembangkan lagi dengan metode yang lebih mendetail dan untuk menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditya Daniswara Susanto. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Deepublish.
- Alif Akmal Fauzi. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemadam Kota Kendari*. 2. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daanmogot. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 37–48.
- Bambang Noer Supriyono. (2015). *Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi kasus pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STEIN) Jakarta)*. 53(9), 1689–1699.
- Dini, S. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal perpajakan* (Vol. 11, Issue 1).
- Gibson, & Donnelly. (2009). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.
- Habibi, A. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung*.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). BPFPE.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3773>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mulya, S., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2020). Analisis Status Kepegawaian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Di

- Kabupaten Jeneponto. *MM Journal*, 1, 45–51.
- Risky Faldi Rompas, I. T. (2018). Dampak Pelatihan, Orientasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1848–1857. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20702>
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*. Prenhallindo.
- Rosida Salijana. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DI Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo*.
- Suharman, S., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating. *Kinerja*, 17(1), 80–88. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6660>
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1–17.
- Timpe, D. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja* (5th ed.). PT. Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Press.
- Widnyana, I., Sintaasih, D., & Riana, I. (2016). Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1–15.