



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA KARAWANG

Adella Salsabila

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dini Yani

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya , Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: mn20.adellasalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id
diniyani@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to find out how the influence of work motivation on employee performance at the Civil Service Police Unit Office in Karawang. The research method used is the qualitative method. The subjects in this research were all subdivision heads and general staff at the Civil Service Police Unit Office, Karawang Regency. The results of this study indicate that work motivation is an important element in an organization/agency, because the existence of work motivation can create morale so that it can improve employee performance. Likewise, organizational culture within an organization/institution can be a guide for employees in carrying out obligations and values in behavior.*

Keywords: *Work Motivation, Civil Service Police Unit, Employee performance*

Abstrak. Tujuan Penelitian Ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kualitatif, Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh kasubag dan staff Pegawai umum yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi/instansi, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga halnya budaya organisasi di dalam sebuah organisasi/ instansi dapat menjadi sebuah pegangan bagi pegawai dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Satuan Polisi Pamong Praja, Kinerja Karyawan

Received April 30, 2023; Revised Mei 17, 2023; Accepted Juni 14, 2023

Adella Salsabila, mn20.adellasalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia, yang umumnya disingkat menjadi MSDM, merupakan perkembangan latihan dari pelaksanaan kemampuan dewan, yang terdiri dari Perencanaan (perencanaan), perorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Kegiatan MSDM dimulai dari proses pendaftaran, seleksi, perekrutan dan pengembangan, kemudian, pada saat itu, terjadi interaksi posisi yang mencakup promosi, mutasi, penurunan peringkat, evaluasi pelaksanaan, kompensasi, hubungan modern, hingga pemutusan hubungan kerja. Untuk situasi ini, sudah selesai untuk membangun komitmen SDM yang berguna untuk mencapai tujuan otoritatif dengan lebih sukses dan produktif.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan instansi. Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan karena Gaya kepemimpinan yaitu perilaku atau sikap pemimpin yang diterapkan guna mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin harus berperilaku adil kepada anggotanya sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat disupport dan dibantu oleh anggotanya. Oleh sebab itu pengaplikasian gaya kepemimpinan harus menciptakan kenyamanan dan juga motivasi kerja yang tinggi untuk anggota menjalankan tugas. Apabila gaya kepemimpinan dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai tentu kepuasan kerja yang akan didapat semakin tinggi sebab pegawai merasa bahagia dengan pemimpinnya dan tentu akan menciptakan peningkatan kinerja anggota tersebut dan juga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kedalam fungsi kepemimpinan tidak memberikan kenyamanan untuk anggotanya, tentu kinerja mereka akan menurun dengan seiring waktu.

Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karena Menurut (Ambar et al., 2017), menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah elemen motivasi dan kapasitas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena dengan pegawai yang termotivasi, tentu mereka akan lebih bersemangat dan selalu tidak sabar untuk bekerja. Apabila motivasi pegawai tidak ada didalam perusahaan tentu sangat berdampak serius untuk kelayakitan dan kinerja pegawai. kelayakitan kerja pegawai yang sangat minim tentu akan merugikan pencapaian dan tujuan instansi dalam mencapai target yang diharapkan. Motivasi kerja sangat berkaitan dan berdampak langsung pada kinerja pegawai didalam suatu instansi. Dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat menaikkan semangat juang para pegawai dan tentunya untuk suatu instansi karena dengan kinerja pegawai yang efisien membuat instansi dapat berjalan lancar dan solid dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana kerja.

The Liang Gie (1989) berpendapat “motive atau dorongan batin adalah justru dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”, Sedangkan pengertian motivasi Koontz at al. (1964) menyatakan “ motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal” (motivasi menunjukkan dorongan atau usaha untuk memenuhi/ memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan). Motivasi sebagai kekuatan yang tersembunyi menyebabkan atau mendorong kita untuk berperilaku atau berbuat dengan cara tertentu. Kadang-kadang motivasi bersifat instingtif (dipengaruhi insting) dan kadang kala timbul dari keputusan yang rasional (Walgito, 2003).

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang”**. Karena aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu instansi, gaya kepemimpinan yang ideal dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan (Justin G. Longenecker et al., 2010).

Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif (Wibowo, 2010 : 1). Stoner dan Freeman dalam Wibowo (2010:2) berpandangan bahwa manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning*, *decision making*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko (2001) Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. (Wajdi, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Satuan Polisi Pamong Praja

Istilah Pamong praja berasal dari dua kata yaitu “pamong” dan “praja”. Pamong mempunyai arti pengurus, pengasuh, pendidik. Sedangkan praja memiliki arti kota, negeri atau kerajaan. Sehingga secara harfiah Pamong praja dapat diartikan sebagai pengurus kota. Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dalam jajaran pemerintahan daerah mempunyai arti khusus yang cukup menonjol, karena tugas-tugasnya membantu kepala daerah dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban serta penegakan peraturan daerah. Pada hakekatnya, seorang anggota Satuan Polisi Pamong Praja adalah seorang polisi, yang oleh karenanya dapat dan bahkan harus dikatakan sebagai bagian dari aparat penegak hukum (law enforcer) (Pandiangan, 2018, p. 9).

Satpol PP dibentuk untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah. Dalam menjalankan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja menggunakan dua metode yakni metode preventif (pencegahan) dan represif (penindakan). Pada metode preventif, Satuan Polisi Pamong Praja mengupayakan sosialisasi ataupun penyuluhan kepada masyarakat tentang isi peraturanan daerah. Upaya ini dimaksudkan agar masyarakat dapat memahami aturanaturan yang diatur dalam peraturan daerah. Metode represif lebih cenderung kearah penindakan yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Prajaterhadap para pelanggar Peraturan daerah itu sendiri (Pandiangan, 2018, p. 10).

Satuan Polisi Pamong Praja disingkat Satpol PP, adalah sebuah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah (Desthiani, 2019, p. 241).

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 46 Tahun 2016 pada pasal 2 bahwa Satpol PP adalah unsur penyelenggara urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketenteraman dan ketertiban umum. Satpol PP dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu variabel psikologi perilaku individu yang perlu diketahui oleh setiap organisasi. Pemimpin yang memahami motivasi akan mudah menggerakkan karyawan atau bawahannya melakukan kegiatan terbaik untuk kepentingan organisasi.

Menurut (Duka Bernardus Gerardus, 2020) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti penghiburan, dorongan utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sebagai aturan umum, motivasi dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu. Menurut perspektif kerja, (Luthans, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu siklus yang bermula dari suatu definisi fisiologis atau mental atau suatu interaksi yang dimulai dari suatu kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu motivasi yang ditampilkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut perspektif kerja (Luthans, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja digambarkan sebagai dorongan utama pada orang yang bertindak. Dorongan-dorongan utama tersebut diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang muncul karena kebutuhan yang terabaikan. Selanjutnya menurut (Hadari & Nawawi, 2014) berpendapat bahwa motivasi mengandung arti suatu keadaan yang mendorong atau membuat seseorang melakukan suatu gerakan. Menurut Dhian Gering (2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas yang telah disampaikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal yang terjadi pada manusia untuk memacu perilaku atau suatu dorongan sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Menurut (Tika, 2016) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing pegawai selama periode tertentu. Sedangkan menurut (Torang, 2013) mengatakan kinerja pegawai tidak seluruhnya diatur dalam batu selama periode tertentu yang diarahkan oleh standar, metode kerja standar, aturan dan pekerjaan yang telah ditetapkan atau materi dalam organisasi. Senada dengan Mangkunegara, menurut (Bangun, 2012) menjelaskan bahwa Setiap individu tentu memiliki kriteria tersendiri dalam menentukan indikator indikator penilaian dalam kinerja pegawai. Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma Surya (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Menurut Darmawan (2008) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari penjelasan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur yang dapat menghasilkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing masing selama periode tertentu

METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan dengan metode Implementatif deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Data yang digunakan adalah data primer dari hasil Penelitian, dalam kajian ini ada Jajaran Staff Dan Anggota Satpol PP Kabupaten Karawang. Teknik snowball sampling juga digunakan ketika akses ke semua daftar informan yang diteliti tidak diperoleh. Jadi data yang digunakan adalah data kualitatif. Selain itu, ada data sekunder berupa dokumen resmi, laporan dan studi media juga digunakan. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara teknik deskriptif kualitatif, yaitu dengan model interaktif dengan tahapan, yaitu melakukan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

Alasan penelitian menggunakan metode ini karena bertujuan untuk memberi gambaran tentang pelaksanaan Peningkatan Strategi Motivasi kerja dan menjelaskan Kualitas Kinerja Karyawan di satuan polisi pamong praja (satpol PP) Karawang. Penelitian ini berisi data menyajikan laporan dimana data tersebut berasal dari hasil Penelitian, catatan lapangan dan dokumen lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 moto Praja Wibawa, untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan di mana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja Di Jawa dan Madura Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP. dan oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan diperingati setiap tahun.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang”, data yang peneliti dapatkan berupa kata-kata melalui proses Penelitian terang-terangan. Selain data berupa kata-kata dan tindakan Penelitian Ini Guna menguatkan data penelitian ini. menurut Jones (dalam Zulpiansyah, 2019), meliputi kriteria peran sebagai Regulatory Role (Perencana Kebijakan), Enabling Role (Pelaksana Kebijakan) dan Direct Role (Pengawas Kebijakan) yang diuraikan berikut ini :

1. Perencana Kebijakan (Regulatory Role)

Dimensi perencana kebijakan (regulatory role) merupakan deskripsi dimensi variabel penelitian yang bersumber dari teori peran menurut Jones. Dalam regulatory role, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Pasal 5 ayat 1 menyatakan Satpol PP mempunyai fungsi penyusunan program dan pelaksanaan penertidakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat terkait dengan Pedagang Kaki Lima (PKL).

2. Pelaksana Kebijakan (Enabling Role)

Pelaksana Kebijakan (enabling role) menurut Peraturan Daerah Kabupaten Karawang No 46 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, pada pasal 4 menyatakan Satpol PP mempunyai tugas pokok menegakkan produk hukum daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

3. Pengawas Kebijakan (Direct Role)

Dimensi pengawas kebijakan (direct role) merupakan deskripsi dimensi variabel penelitian yang bersumber dari teori peran menurut Jones. Dalam direct role, indikator wawancara meliputi, (1) pengawasan kinerja Satpol PP Kabupaten Karawang dalam mewujudkan ketertiban pedagang kaki lima (PKL), dan (2) pengawasan melalui inspeksi langsung kepada Pedagang Kaki Lima (PKL) melalui sosialisasi. Kesimpulan dari indikator Pengawas Kebijakan (Direct Role) bahwa kendala dari PKL itu sendiri lebih ke perilaku mereka yang susah diberikan peringatan, bahkan ada beberapa juga PKL yang meskipun sudah pernah kita sita

barangnya terus tetap jualan lagi dengan barang jualan yang baru, perilaku masyarakat yang gemar berbelanja di pinggir jalan di banding belanja di toko karena mungkin pertimbangan harga, upaya penanganan PKL yang terkesan setengah-setengah, karena pemerintah melalui Satpol PP Kabupaten Karawang hanya mengandalkan tindakan penertiban untuk menghapuskan PKL namun tidak menyediakan relokasi atau tempat berjualan yang disediakan khusus PKL sehingga PKL setelah ditertibkan memiliki lokasi baru yang legal untuk lokasi baru mereka jualan, walaupun terkendala dengan kebutuhan dana yang besar dan belum menjamin PKL akan tetap menggunakan lokasi baru yang disediakan pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Karawang Adalah Dengan Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Karawang. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Pegawai di Satpol PP Kota Karawang. Artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan meningkatkan pula kinerja Pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah maka kinerja Pegawai akan rendah juga.

Saran

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperbaiki dan meningkatkan pegawai bekerja dengan waktu yang efektif dan efisien, hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, hubungan dengan pelanggan terjalin dengan baik, pegawai memiliki pengetahuan bidang teknis yang dikerjakan, pegawai mengetahui prosedur kerja terbaru, hasil pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai target dan berani menerima resiko kesalahan yang dilakukan. Diantaranya melalui program diklat, memberikan hukuman secara adil terhadap pegawai yang melanggar peraturan, dan memberikan informasi yang detail setiap uraian pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105–121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Awiah, S., Azijah, D. N., & Hakim, L. (2022). Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam Mewujudkan Ketertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Galuh Mas Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 36–49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6354916>
- Gaya Kepemimpinan, P., Kerja Dan, D., Azrial Arysandi, D., & Husniati, R. (2022). Template of Jurnal *Economia* MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOGOR. *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 118–132. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Lestari, R., & Ilyas, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). *Jurismata*, 1(2), 229–240.
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Rohendi, E. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Yasser, S., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Makassar, U. M. (2019). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten enrekang. 1.*