

Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta

Rifqi Fadhlurrahman Firman¹, Ratri Wahyuningtyas²

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, triplebangshere@student.telkomuniversity.ac.id

²Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, 2ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The COVID-19 pandemic has had a huge impact on employee motivation, one of which is the employees of the Purwakarta Regency One Stop Integrated Service Investment Service (DPMPTSP). In the period 2019 and 2020, every month the State Civil Apparatus (ASN) of DPMPTSP Purwakarta Regency has a fluctuating absenteeism rate. Motivation is a factor that has an impact on employee absenteeism in an organization. This study aims to determine the factors of employee motivation in DPMPTSP Purwakarta, especially the factors based on Herzberg's Two Factors theory, and to find out what dimensions are the most dominant of each motivational factor. The method used by the researcher is the quantitative method. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to all ASN working at DPMPTSP Purwakarta as many as 75 employees. The results of the questionnaire were then processed into data to determine what factors were most prominent in each dimension of employee intrinsic and extrinsic motivation using descriptive analysis techniques. The findings are that there are factors that exist in the intrinsic and extrinsic motivation of employees with self-responsibility being the most dominant factor in intrinsic motivation, while administration and service policies are the most dominant factors in extrinsic motivation. The results of this study are expected to help officials in the office to evaluate and to find out what factors appear and are the most dominant in employee motivation.

Keywords: state civil apparatus, intrinsic motivation, extrinsic motivation

Abstrak

Pandemi COVID-19 ini memberikan dampak yang sangat besar bagi motivasi pegawai, salah satunya mempengaruhi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta. Dalam kurun periode 2019 dan 2020, setiap bulannya para Aparatur Sipil Negara (ASN) DPMPTSP Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat ketidakhadiran absensi yang fluktuatif. Motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi absensi pegawai suatu organisasi. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja yang ada pada DPMPTSP Purwakarta, terutama pada faktor intrinsik dan ekstrinsik dengan berlandaskan teori Dua Faktor Herzberg. Metode yang digunakan peneliti yaitu analisis deskriptif, dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh ASN yang bekerja pada DPMPTSP Purwakarta yang kemudian diolah menjadi data untuk menentukan faktor apa saja yang paling mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Temuan yang dicapai adalah terdapat faktor-faktor yang ada pada motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Tanggung jawab dalam diri merupakan faktor yang paling mempengaruhi motivasi intrinsik, sedangkan administrasi dan kebijakan dinas merupakan faktor ekstrinsik yang paling mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu para petinggi dinas untuk mengevaluasi supaya para ASN dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat, dan mengetahui faktor apa yang mempengaruhi motivasi pegawai.

Kata Kunci: aparatur sipil negara, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap pegawai atas tugas yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan organisasi tercapai, terutama di tengah pandemi ini. Bubenik (2019) menyebutkan, sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi sebuah organisasi. Penyebaran *coronavirus disease 2019 (COVID-19)* menjadi permasalahan terbesar seluruh organisasi di seluruh dunia sejak tahun 2020 hingga saat ini. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu sektor yang dirugikan oleh pandemi ini. Pandemi *COVID-19* ini memberikan dampak yang sangat besar bagi motivasi

pegawai, salah satunya mempengaruhi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1. Persentase Ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara DPMPTSP Purwakarta Tahun 2019-2020

Bulan	Persentase ketidakhadiran 2019	Persentase ketidakhadiran 2020
Januari	4,5%	2,2%
Februari	10,4%	3,0%
Maret	9,7%	1,3%
April	2,5%	0,0%
Mei	6,4%	0,0%
Juni	7,3%	0,0%
Juli	1,8%	0,5%
Agustus	2,8%	2,8%
September	2,1%	2,0%
Oktober	1,1%	1,5%
November	1,2%	3,9%
Desember	10,2%	2,8%
Rata-Rata	5,0%	2,1%

Sumber: Kasubbag Kepegawaian dan Umum DPMPTSP Kabupaten Purwakarta

Dalam kurun periode 2019 dan 2020, setiap bulannya para pegawai DPMPTSP Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat ketidakhadiran absensi yang fluktuatif. rata-rata persentase ketidakhadiran dalam keseluruhan bulan periode 2019 dapat mencapai 5% per bulannya dan ini terjadi sebelum pandemi COVID-19. Pada tahun 2020, sistem absensi pada DPMPTSP Kabupaten Purwakarta sudah mulai berkembang secara daring. Pegawai mengisi absensi melalui website resmi dari kepegawaian DPMPTSP Kabupaten Purwakarta dengan menggunakan fitur login, hal ini dimanfaatkan oleh seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Purwakarta sehingga pegawai dengan mudah mengisi absensi dari luar kantor. Akan tetapi, sistem ini dimanfaatkan ketika mulainya pandemi COVID-19 dan terlaksananya *work from home* (WFH) sehingga tidak tercatat ketidakhadiran pada bulan April, Mei, dan Juni. Diberlakukannya kembali *work from office* (WFO) pada bulan Juli kembali memunculkan angka ketidakhadiran, namun beberapa bulan setelahnya persentase ketidakhadiran mencapai angka tertinggi hingga 3,9%.

Hasibuan (2016), menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Kinicki dan Fulgate (2015:153-154), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*, yang kemudian disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dipengaruhi oleh keinginan yang ada pada diri pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dipengaruhi dari perangkat organisasi di luar pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul : “Analisis Motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta”. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, adalah:

- 1). Apa saja faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta?
- 2). Apa saja faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta?

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut definisi yang diungkapkan oleh Suwatno dan Priansa (2011:16), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh strategi dan komitmen serta pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktornya yang mempengaruhi seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Edison et al., 2016:13).

Motivasi merupakan proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017:247). Terdapat berbagai teori motivasi yang banyak digunakan, salah satunya yaitu Teori Dua-Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg menjelaskan tentang dua faktor dapat mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi intrinsik (*motivational factor*) dan motivasi ekstrinsik (*hygiene factor*) yang masing-masing ditentukan oleh kebutuhan personal dan pengaruh dari sekitar pelaku organisasi (DuBrin, 2019:117).

Sumarjo dan Priansa (2018:144) mengutarakan, motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai dan berfungsi tanpa ada rangsangan dari luar. Dimensi yang tergolong pada faktor motivasional antara lain: tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain (Sumardjo & Priansa, 2018:152).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul ketika seseorang menerima potensi dan aktualisasi dari penghargaan eksternal. (Kinicki & Fugate, 2015:167). Dimensi yang terdapat pada motivasi ekstrinsik terdiri atas berbagai faktor seperti kebijakan organisasi, administrasi, pemantauan teknis, gaji, relasi interpersonal antara pegawai dan pengawas, dan kondisi kerja pada organisasi tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kuantitatif digunakan sebagai metode yang peneliti gunakan untuk penelitian ini. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang menurut Sanusi (2013:13) adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penulis tidak mengintervensi data pada penelitian ini, karena pengumpulan data menggunakan kuesioner yang bersifat anonim dan peneliti hampir tidak mengenal responden yang diteliti. Unit analisis yang digunakan peneliti adalah unit analisis individu yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta. Waktu pelaksanaan penelitian bersifat *cross-sectional*, yang didefinisikan oleh Leavy (2017:89) sebagai pengambilan informasi dari sampel dalam satu waktu.

Peneliti menggunakan satu jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi pegawai, yang terbagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Peneliti menggunakan skala ordinal sebagai skala pengukuran pada penelitian ini. Teknik skala pengukuran yang peneliti gunakan ialah teknik Skala Likert yang menggunakan lima titik skor, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Populasi yang digunakan peneliti merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 75 orang. Peneliti menggunakan pendekatan non-probability sampling dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang berfokus pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.

Peneliti memperoleh data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden oleh peneliti, kemudian peneliti menggunakan jenis data sekunder yang berasal dari data absensi, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk latar belakang.

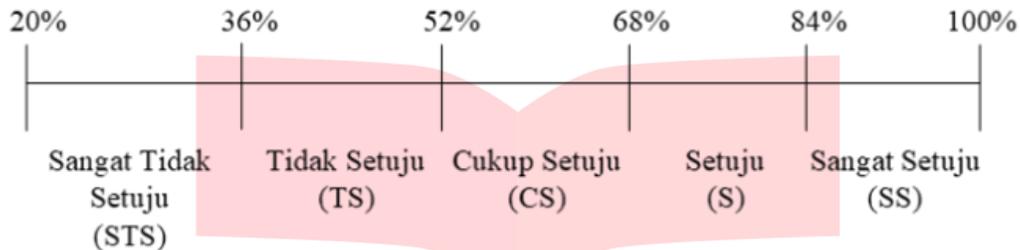
Untuk menentukan seberapa kuat faktor-faktornya, digunakannya kriteria interpretasi skor untuk menjadi patokan.

Tabel 2. Skala pengukuran

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sanusi (2013:59-60)

Hasil kriteria interpretasi skor dapat digambarkan dengan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Skor (olahan penulis, 2021)

Untuk perhitungan total skor untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

$$1. \text{ Total Skor} = (\text{Jumlah responden sangat setuju} \times 5) + (\text{Jumlah responden setuju} \times 5) + (\text{Jumlah responden cukup setuju} \times 5) + (\text{Jumlah responden tidak setuju} \times 5) + (\text{Jumlah responden sangat tidak setuju} \times 5)$$

$$2. \text{ Skor ideal} = (\text{asumsi seluruh responden menjawab sangat setuju}) \times (\text{jumlah responden}).$$

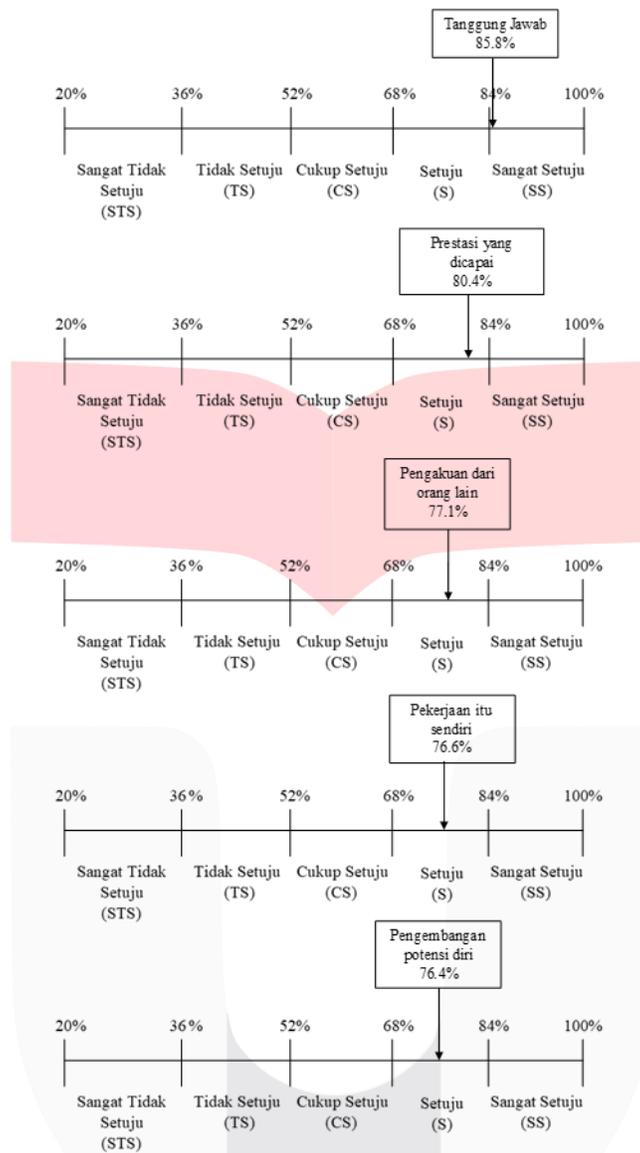
$$3. \text{ Klasifikasi kategori (\%)} = \frac{\text{skor ideal}}{\text{skor total}} \times 100\%$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a.) Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik

Hasil kuesioner untuk variabel Motivasi Intrinsik yang sudah diolah dalam angka. Skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan saya” dan pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan”, yang sebesar 326 dengan persentase 86.9% menjawab *setuju*. Sedangkan skor dan rata-rata terkecil ada pada pernyataan “Saya berusaha mendapatkan penghargaan yang baik dari orang sekitar saya” yang sebesar 263 dengan persentase 70.1% menjawab *cukup setuju*.

Jika diklasifikasikan dalam bentuk persentase, maka ditemukan hasil dari keseluruhan instrumen Motivasi Intrinsik yang sebesar 79.3%, yang berarti responden *setuju* akan adanya Motivasi Intrinsik yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta, dan jika data dihitung dan diklasifikasikan pada setiap indikator Motivasi Intrinsik, maka diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik antara lain Prestasi yang Dicapai (80.4%), Pengakuan dari Orang Lain (77.1%), Pekerjaan Itu Sendiri (76.6%), Tanggung Jawab (85.8%), dan Pengembangan Potensi Diri (76.4%). Tanggung Jawab merupakan faktor yang paling mempengaruhi Motivasi Intrinsik para pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.

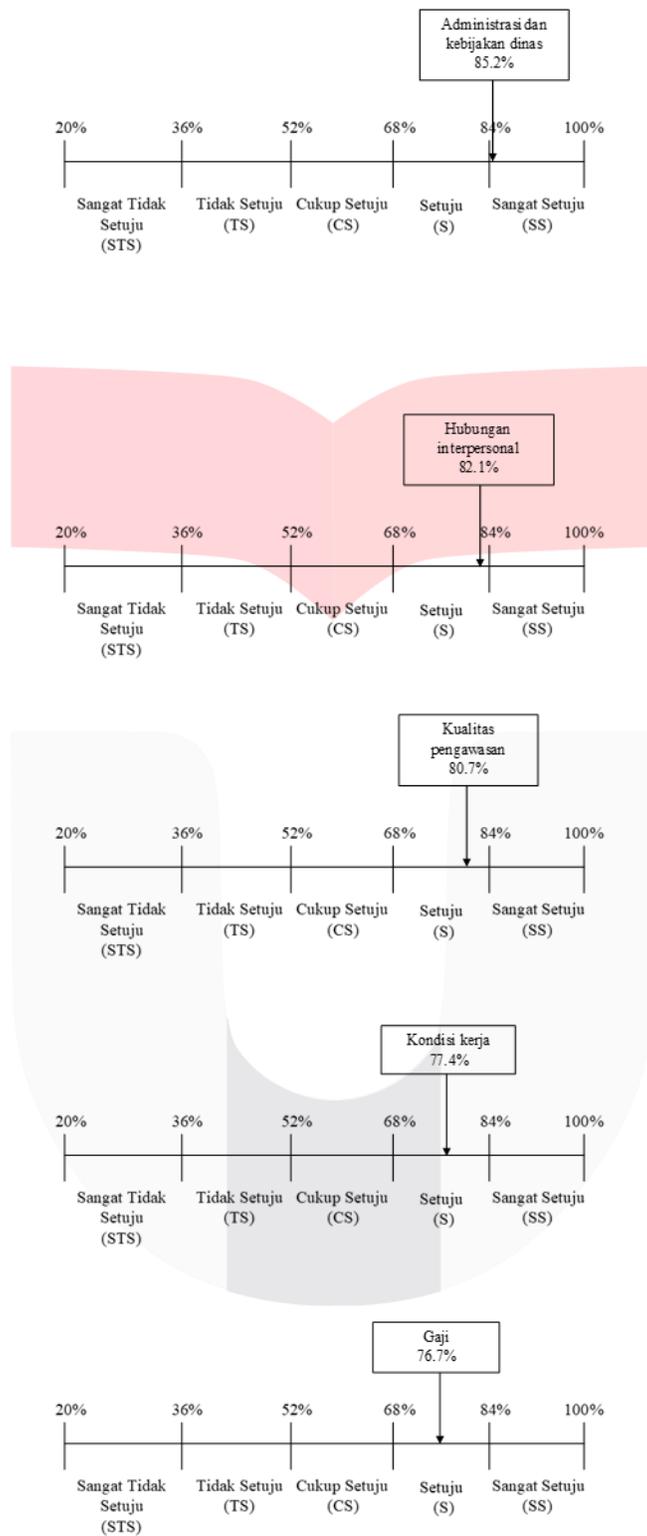


Gambar 2. Garis Kontinum Kriteria Interpretasi Skor Indikator Motivasi Intrinsik (Olahan penulis, 2021)

b.) Faktor-Faktor Motivasi Ekstrinsik

Hasil kuesioner untuk variabel Motivasi Ekstrinsik telah diolah dalam angka pada tabel 4.5. Skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya berharap gaji saya bisa bertambah”, yang sebesar 342 dengan persentase 91.2% jawaban mengarah kepada sangat setuju. Skor terkecil ada pada pernyataan “Gaji saya selalu naik setiap tahunnya” yang sebesar 241 dengan persentase sebesar 63.4% menjawab cukup setuju.

Jika diklasifikasikan dalam bentuk persentase, maka ditemukan hasil dari keseluruhan instrumen Motivasi Ekstrinsik yang sebesar 80.5%, yang berarti responden setuju akan adanya Motivasi Ekstrinsik yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta, dan jika data dihitung dan diklasifikasikan pada setiap indikator Motivasi Ekstrinsik, maka diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik antara lain Gaji (76.7%), Kondisi Kerja (77.4%), Administrasi dan Kebijakan Dinas (85.2%), Hubungan Interpersonal (82.1%), dan Kualitas Pengawasan (80.7%). Dimensi Administrasi dan Kebijakan Dinas merupakan faktor yang paling mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik para pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta.



Gambar 3. Garis Kontinum Kriteria Intepretasi Skor Indikator Motivasi Ekstrinsik (Olahan penulis, 2021)

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Dua Faktor Herzberg yang dicantumkan oleh Sumardjo & Priansa (2018:152), dengan menggolongkan dimensi motivasi intrinsik di antaranya: tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan,

keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain, dan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari: kebijakan organisasi, administrasi, pemantauan teknis, gaji, relasi interpersonal antara pegawai dan pengawas, dan kondisi kerja pada organisasi tersebut (Kinicki dan Fulgate, 2015:153).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil perhitungan skor dan rata-rata hasil kuesioner yang sudah disebar kepada 75 pegawai sebagai responden, menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada pada pegawai ASN DPMPPTSP Kabupaten Purwakarta, yakni dari motivasi intrinsik/motivational factor yang terdiri atas prestasi yang dicapai, pengakuan dari orang lain, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri. Para pegawai membuktikan bahwa rasa tanggung jawab menjadi hal yang paling berpengaruh dalam motivasi yang ada di dalam diri untuk bekerja. Sedangkan faktor-faktor dari motivasi ekstrinsik/hygiene factor yang terdiri atas gaji, kondisi kerja, administrasi dan kebijakan dinas, hubungan interpersonal, dan kualitas pengawasan, dengan kebijakan-kebijakan yang ada pada DPMPPTSP Purwakarta menjadi faktor eksternal yang paling berpengaruh dalam motivasi pegawai.

Pada motivasi intrinsik, faktor tanggung jawab menjadi faktor terbesar yang membentuk motivasi dalam diri, diikuti oleh prestasi yang dicapai, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan potensi diri yang merupakan faktor terlemah. Kemudian pada motivasi ekstrinsik, faktor administrasi dan kebijakan dinas merupakan faktor terbesar diikuti oleh hubungan interpersonal, kualitas pengawasan, kondisi kerja, dan gaji yang merupakan faktor terlemah pada motivasi ekstrinsik pegawai DPMPPTSP Purwakarta.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya yang dimana untuk mendapatkan hasil yang berbeda, bisa dilakukan penelitian dengan menghubungkan variabel motivasi dengan variabel yang lainnya.

b. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas untuk memberikan pertimbangan pada peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta. Untuk peningkatan motivasi intrinsik, solusi yang dapat ditempuh oleh Dinas yaitu dengan cara memberikan apresiasi pada ASN yang berprestasi, membuat kebijakan yang dapat membuat pegawai merasa bangga dan suka akan pekerjaannya, dan meningkatkan kegiatan yang dapat memberikan keleluasaan para ASN untuk mengembangkan potensi diri. Untuk meningkatkan faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang lain, Dinas dapat menerapkan peningkatan gaji secara konsisten untuk para ASN, meningkatkan kualitas pada fasilitas kantor Dinas, menciptakan suasana yang lebih ramah antar masing-masing ASN, dan meningkatkan kualitas pengawasan agar lebih matang.

c. Bagi Institusi

Untuk Universitas Telkom agar menyediakan referensi yang dapat membantu civitas akademika baik dalam Universitas maupun diluar Universitas Telkom guna melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Motivasi menurut Teori Dua Faktor Herzberg.

REFERENSI

- Bubenik, S. (2019). Can HR Strategies Create A Competitive Advantage For Your Company?. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/scholleybubenik/2019/02/18/can-hr-strategies-create-a-competitive-advantage-for-your-company/#6ad80e815856>. Diakses 29 September 2019.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York, United States: McGraw-Hill Education
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management: Fifteenth Edition*. Boston:
- DuBrin, A. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior, Sixth Edition*. Ohio: Academic Media Solutions
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Jakarta: Alfabeta
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Education
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management: Fourteenth Edition*. Essex, Englan: Pearson
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama

Setiawan, J. A., Alam, I. A., Dunan, H. (2015). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai Di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. *Jurnal Visionist* Vol. 4, Nomor 2, 2015.

Sumardjo, M., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta

Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, April 2018

Suwatno, H., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

