

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS XYZ KOTA PEKANBARU

Tri Kurniawan Santoso

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : trikurnawan0@gmail.com

diterima: 15/8/2023; direvisi:19/9/2023; diterbitkan: 31/10/2023

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work environment motivation and employee performance variables at the Pekanbaru City Library and Archives Service. The sampling method used in this study was a saturated/census sample, meaning that the entire ASN population used as a research sample was 53 employees. Based on the results of the study and data analysis, the following conclusions were drawn: (1) The results of the first hypothesis test (H1) showed that motivation has a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance (2) The results of the hypothesis test (H2) showed that the work environment has a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. (3) The results of the third hypothesis test (H3) showed that motivation and the work environment have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. The results of the determination coefficient test showed that the influence of motivation and work environment on performance at the Pekanbaru City Library and Archives Service was 0.530..

Keywords: *Performance, Motivation, and Work Environment.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah komponen utama didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam penentuan kesuksesan sebuah organisasi sehingga dapat berkembang mengikuti zaman. Dengan memiliki tenaga kerja yang unggul, perusahaan dapat tumbuh dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karena itulah pentingnya mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, agar setiap individu dalam organisasi dapat dioptimalkan sepenuhnya. Kinerja merupakan hal yang suatu yang penting oleh sebab itu kinerja yang baik dapat meningkatkan beberapa aspek didalam lingkungan perkantoran seperti meningkatnya produktivitas dan efektifitas pegawai, meningkatkan citra instansi, dan membuat instansi dapat dikenal luas.

Motivasi merupakan faktor terpenting yang dapat mendorong untuk

berkembang dan harus dimiliki setiap pegawai.

Pemimpin memiliki tugas untuk memberikan motivasi kepada bawahan sehingga dapat membantu organisasi memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong diri pegawai dalam memberikan hasil kinerja terbaiknya dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting didalam organisasi agar organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya melalui lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga membantu para pegawai untuk mengelaurkan seluruh potensinya. Oleh sebab itu setiap perpustakaan harus selalu tau dengan perkembangan zaman digital sehingga dapat menarik para pembaca baru dan membantu organisasi untuk berkembang.

Menurut Perpustakaan Nasional Indonesia mengatakan bahwa Provinsi Riau memiliki nilai indeks kegemaran membaca pada tahun 2023 yaitu sebesar 66,69 poin berada di peringkat 16 dari seluruh provinsi di Indonesia, termasuk kedalam kategori sedang.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sendiri telah melaksanakan beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan minat membaca di Pekanbaru seperti menggunakan perpustakaan berjalan dan membuat program – program yang bertujuan untuk menarik para pembaca baru. Tentu dengan begitu pegawai harus membuat inovasi – inovasi dan program – program kerja yang menarik untuk dapat mengenalkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru khususnya kepada masyarakat umum, terutama yang tinggal di wilayah Kota Pekanbaru.

Dalam bidang kearsipan, melalui upaya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Pemerintah Kota Pekanbaru berhasil meraih peringkat 8 secara nasional dengan kategori AA (Sangat Memuaskan) dalam Audit Sistem Kearsipan Eksternal (ASKE) tahun 2022. Selain itu, berdasarkan Keputusan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 428 Tahun 2023, Pemerintah Kota Pekanbaru juga menduduki peringkat 1 sebagai Kabupaten/Kota dengan nilai pengawasan kearsipan sebesar 91,72 dalam kategori AA (Sangat Memuaskan).

Hal tersebut tentunya menarik perhatian peneliti untuk meneliti apakah dengan hasil kinerja yang baik ini terdapat motivasi dan lingkungan kerja didalamnya dengan menggunakan ISO – 11620 (Internasional Standard) yang mengatur standar perpustakaan sehingga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru ini mendapatkan predikat AA (Sangat Memuaskan) di bidang kearsipannya.

Sesuai dengan tujuan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru, yaitu meningkatkan kualitas perpustakaan umum dan mencerdaskan masyarakat melalui pembinaan, pelayanan, dan informasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap pegawai. Menurut Nurmansyah (2020;134) motivasi adalah upaya atau langkah – langkah yang dijalankan oleh seorang manajer sehingga dapat menginspirasi serta membangkitkan semangat kerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Suroso dalam Fahmi dan Irham (2016;100) menggambarkan bahwa motivasi merupakan serangkaian perilaku yang memberikan dasar kepada seseorang untuk bertindak secara terorganisir menuju tujuan yang spesifik dan jelas.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi adalah energi yang muncul dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan atau pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi setiap individu berbeda dan motifnya terus berubah sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya dari waktu ke waktu.

Menurut Syarweny dkk (2024;65) ada beberapa indikator motivasi kerja yang umum seperti keterlibatan, kepuasan kerja, tujuan dan harapan pribadi, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja yang positif, dan tanggung jawab dan otonomi.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Arifuddin (2022;81), lingkungan kerja mencakup ruang di mana seseorang bekerja, baik itu di tempat kerja atau perusahaan, yang langsung memengaruhi kondisi fisik dan mentalnya saat menyelesaikan tugas.

Menurut Nitisemito dalam Surajiyo dkk (2020;51), lingkungan kerja merupakan benda – benda terdapat disekeliling pegawai sehingga membantu dan menunjang pekerjaannya. Sedarmayanti dan

Surajiyo dkk (2020;51) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan yang ada di tempat kerja.

Dengan demikian, dari definisi ini peneliti dapat menyimpulkan Lingkungan kerja mencakup benda ataupun non benda yang ada disekitar kantor yang memengaruhi produktivitas pegawai. Menurut ISO – 11620 (2023;6) Indikator lingkungan kerja didalam perpustakaan terdiri dari yaitu fasilitas, internet gratis, layanan digital, pencahayaan dan aksesibilitas.

Kinerja dapat berupa baik atau tidaknya hasil kinerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi perusahaan. Menurut Mangkunegara, dalam Fauzi dan Nugroho (2020;3) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang meliputi baik kualitas maupun jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2016;104) kinerja karyawan adalah langkah-langkah yang diambil untuk mengelola sumber daya dalam sebuah organisasi demi mencapai target organisasi. Menurut ISO – 11620 (2023;5) indikator kinerja pegawai didalam perpustakaan terdiri dari yaitu efektivitas, efisiensi, evaluasi dan acara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan kondisi atau sikap untuk memperoleh pemahaman mengenai situasi saat ini. Menggunakan sampling jenuh sebagai metode sampel penelitian yaitu dengan meneliti seluruh ASN. Media yang digunakan yaitu kuisioner sebagai alat pengambilan data. Jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini yaitu berjumlah 53 pegawai ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel
Motivasi	1	0,722	0,2706
	2	0,741	0,2706
	3	0,627	0,2706
	4	0,740	0,2706
	5	0,676	0,2706
	6	0,490	0,2706
Lingkunga n Kerja	1	0,592	0,2706
	2	0,706	0,2706
	3	0,669	0,2706
	4	0,727	0,2706
	5	0,799	0,2706
Kinerja	1	0,725	0,2706
	2	0,577	0,2706
	3	0,743	0,2706
	4	0,667	0,2706

Sumber: Output SPSS 16.0 (2024)

Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa item pertanyaan pada penelitian ini memiliki nilai r- hitung lebih besar dari pada r- tabel yaitu 0,2706 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Crobach's Alpha	Crobach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,6	0,745	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,6	0,741	
Kinerja	0,6	0,607	

Sumber: Output SPSS 16.0 (2024)

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada pemnelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00391837
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.054
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.725

Sumber: Output SPSS 16.0 (2023)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Asymp sig lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,725 hal tersebut menandakan bahwa data pada penelitian ini berkontribusi normal dan dapat digunakan pada analisis dan pengujian selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

Model	Unstand Coefficients		Stan Coefficients		Sig.
	β	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	5.249	1.684		3.117	.003
Motivasi	.130	.060	.241	2.167	.035
Lingkungan Kerja	.406	.078	.580	5.227	.000

Sumber: Output SPSS 16.0 (2024)

Dapat dilihat dari tabel tersebut Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan terbentuklah sebuah persamaan berupa: $Y = 5,294 + 0,130 X_1 + 0,406 X_2$ Hasil persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai kostanta sebesar 5,294 adalah suatu kondisi dimana variabel kinerja tetap stabil sebelum dipengaruhi oleh variabel independent. Jika variabel independent berpengaruh maka variabel

kinerja akan tetap sama dan tidak mengalami perubahan.

Kofesiensi regresi β_1 sebesar 0,130 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan satu nilai variabel motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,130 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini tidak berubah.

Koefisien regresi β_2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkat variabel kinerja pegawai sebesar 0,406 dengan asumsi bahwa variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetap sama.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Uji Parsial (Uji t) variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t- hitung sebesar 2,167 lebih besar dari 2,009 sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima, motivasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t- hitung sebesar 5,227 lebih besar dari pada 2,009 sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima, lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Model	Sum Of Squares		Mean Square		F	Sig.
	Squares	Df	Square			
1Regression	59.139	2	29.569	28.211	.000 ^a	
Residual	52.408	50	1.048			
Total	111.547	52				

Sumber: Output SPSS 16.0 (2024)

Dari tabel tersebut memiliki nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 28,211 lebih besar dari 3,183 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji Kofisien Determinan

Model	Adjusted R Square		Std.Error of Estimate	
R	R Square	R Square	Estimate	
1	.728 ^a	.530	.511	1.024

Sumber: Output SPSS 16.0 (2023)

Dari tabel tersebut didapatkan nilai R Square sebesar 0,530 maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel independent lainnya sebesar 47%.

Penilaian motivasi didalam penelitian ini berupa keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi, kepuasan kerja, tujuan dan harapan pribadi, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja yang positif, dan tanggung jawab. Dari 6 pertanyaan berdasarkan penilaian atau indikator yang ada didalam penelitian ini maka didapatkan item pertanyaan motivasi kerja terendah yaitu berada pada pertanyaan ke 4 sebesar 4,26 berupa pengakuan dan penghargaan oleh sebab itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru harus lebih meningkatkan kembali pemberian pengakuan dan penghargaan kepada pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi lebih dalam melakukan pekerjaannya.

Dan item pertanyaan motivasi kerja tertinggi yaitu berada pada pertanyaan ke 6 sebesar 4,55 hal menandakan bahwa pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi didalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini maka didapatkan hasil uji hipotesis berupa uji t dan uji F maka didapatkan bahwa H1 diterima maka didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara parsial serta memiliki positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Nurmansyah (2020;134) motivasi merupakan upaya atau langkah - langkah yang dijalankan oleh seorang atasan sehingga dapat menginspirasi serta membangkitkan semangat kerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumady dkk (2022), yang dimana hasil yang didapatkan pada penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Susanti (2023) yang dimana hasil yang didapatkan pada penelitian tersebut berupa bahwa motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Surajiyo dkk (2020;51) lingkungan kerja merupakan benda-benda yang ada di sekeliling pegawai sehingga dapat membantu dan menunjang pekerjaannya. Lingkungan kerja didalam bidang perpustakaan dan kearsipan dapat berupa fasilitas, layanan internet, layanan digital, pencahayaan dan kemudahan para pegawai untuk dapat mengakses informasi. Dari ke 5 item pertanyaan tersebut maka didapatkan item pertanyaan terkait dengan lingkungan kerja terendah yaitu pada item pertanyaan ke 2 berupa internet gratis oleh sebab itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru harus lebih meningkatkan internet gratis yang ada di kantor agar lebih baik dibandingkan yang ada saat ini. Dan item pertanyaan tertinggi terdapat pada

pertanyaan ke 4 dan 5 sebesar 4,45 berupa pencahayaan dan aksesibilitas hal ini menandakan bahwa pencahayaan dan aksesibilitas yaitu berupa penerangan yang ada di kantor dan kemudahan pegawai dalam mengakses peralatan kantor merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung dan mempengaruhi lingkungan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini maka didapatkan hasil uji hipotesis berupa uji t dan uji F maka didapatkan bahwa H2 diterima yang berarti dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadil dkk (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan pemberian dorongan berupa semangat yang dilakukan oleh pimpinan sehingga dapat berdampak terhadap hasil kinerja pegawai. Menurut Louis A. Allen dalam Nurmansyah (2020;133) Motivasi adalah peran seorang pemimpin untuk menginspirasi, mendorong dan memberikan semangat kepada bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Lingkungan kerja berupa tersedianya fasilitas – fasilitas yang ada dapat berdampak terhadap hasil kinerja pegawai. Menurut Harianto dalam Sari dkk (2023;38), lingkungan kerja meliputi semua hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya bisa berdampak pada kinerja.

Penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja didalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yaitu terdiri dari efektifitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, efisiensi

dalam menggunakan waktu untuk bekerja, evaluasi didalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, dan keterlibatan pegawai dalam mengadakan acara.

Dari ke 4 item pertanyaan tersebut terkait dengan kinerja pegawai maka didapatkan bahwa pada item pertanyaan terendah terdapat pada pertanyaan ke 2 sebesar 4,3 berupa efisiensi tentu dengan begitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru perlu untuk meningkatkan lagi efisiensi pegawai dalam mengerjakan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kantor dapat meraih kinerja yang lebih baik dari hasil kinerja saat ini. Dan item pertanyaan tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 1 sebesar 4,6 berupa efektivitas hal tersebut menandakan bahwa efektivitas pegawai dalam menjalankan dan membuat perencanaan kerja menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.

Dari penelitian yang telah dilakukan pada uji F dan koefisien determinasi maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53%. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Susanti (2023) yang mengatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh parsial dan simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dengan menggunakan spss maka diambil kesimpulan bahwa nilai t hitung pada motivasi dan lingkungan kerja memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel dan memiliki nilai sig dibawah dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukan bahwa motivasi baik itu yang berasal dari atasan

ataupun diri sendiri dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut diikuti oleh lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai dalam memaksimalkan potensinya sehingga dapat berdampak baik terhadap hasil kerjanya.

Pada uji simultan didapatkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai sig lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 53%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti memberikan saran kepada pengelola, akademik dan peneliti berikutnya, yang dapat menjadi masukan sehingga lebih baik lagi

Pengelola di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan tidak boleh merasa puas dengan hasil kinerja saat ini. Harus selalu menjaga serta meningkat terutama dalam hal pengakuan dan penghargaan yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai harus lebih di tingkatkan, layanan internet harus di tingkatkan lebih baik lagi dibandingkan yang ada saat ini sehingga membantu pegawai dan pengunjung dalam menggunakan dan mengakses internet, dan meningkatkan efesiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil kinerja yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru lebih baik dibandingkan saat ini dan meraih prestasi yang lebih baik.

Peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya, untuk menggunakan variabel yang berbeda terkait dengan kinerja pegawai untuk menambah variasi

penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, 2022, *Perencanaan Dan Pengendalian SDM*, Sulawesi Tengah, CV Feniks.
- Fadil., Geluh Lutfi dkk, *Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Tangkerang*, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol 9 No 2
- Fahmi, Irham, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Bogor, Mitra Wacana Media.
- Fauzi., Ahmad, Nugroho Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, Jawa Timur, Airlangga University Press.
- ISO - 11620, 2023, *Information and documentation Library performance indicators*, Swis, ISO (Internasional Standart).
- Jumady., Edy dkk, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, Volume 9 Nomor 3
- Nurmansyah SR, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*, Bandung, Alfabeta cv.
- Saputra., Yoki Yondika, Febsri Susanti, 2023, *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di Kabupaten Pesisir Selatan*, Jurnal Economia, Volume 2 nomor 11
- Sari., Vivi Nila dkk, 2023, *Introduksi Kinerja Organisasi Sektor Pariwisata*, Padang, Cv. Gita Lentera.
- Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Surajiyo dkk, 2020, *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori,*

dan Aplikasi), Yogyakarta, CV Budi Utama

Syarweny., Nurlita dkk, 2024, *Buku Ajar MSDM*, Jambi, PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.