

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara

Muhammad Basri¹, Arif Mashuri², Yohanis³, Maulani Reski⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas pariwisata kota makassar. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana populasi dibawah 100 maka disarankan untuk mengambil populasi secara keseluruhan sebagai sampel yaitu 59 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh para responden. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas pariwisata Kota Makassar.

Kata kunci: *Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; dan Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Yohanis

✉ Corresponding author :

Email Address : yohanisdampi2@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sebagai penyedia jasa layanan ke masyarakat akan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja sehingga dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien dalam organisasi. Mengingat pentingnya manusia sebagai faktor dalam menggerakkan roda organisasi, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kelangsungan hidup suatu organisasi dapat ditentukan pada terciptanya efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan dalam Y. Yohanis, Basri, & Sirenden, 2022).

Manajemen sumber daya manusia mencakup permasalahan sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan organisasinya (Hernita, 2018). Penilaian kinerja kerja pegawai dalam setiap periodik harus disiapkan oleh setiap organisasi seiring dengan meningkatnya tingkat persaingan diantara organisasi khususnya di era globalisasi sekarang ini. Kinerja pada dasarnya merupakan realisasi target oleh sebuah organisasi, yang mana pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya terlebih dahulu menentukan beberapa persyaratan yang akan

dicapai ketika mendapatkan sumber dayanya. Kemudian penilaian kinerja tersebut dapat diperoleh dari sebuah kegiatan yang terencana dan berkesinambungan melalui program manajemen kinerja yang dilakukan atas persyaratan kinerja yang berlaku.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Sahban, 2015). Kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi pemerintahan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya (Putro, Galib, & others, 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Selain itu faktor pimpinan juga berpengaruh agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal (Nurhidayanti & Jumarding, 2020).

Motivasi menurut Herzberg, 1966 membagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Secara khusus peneliti mencoba untuk menggunakan teori dua faktor ini pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. Adanya fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Makassar adalah kurangnya rasa semangat pegawai dalam bekerja sehingga motivasi intrinsik itu tidak muncul dan kinerja pun tidak tercapai secara maksimal. Pegawai akan giat melakukan pekerjaannya jika ada motif dari pihak luar untuk bekerja seperti, pemberian insentif atau imbalan sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangatlah penting untuk kehidupan dikarenakan sebagai seorang makhluk sosial, sangatlah wajar jika kita menginginkan sesuatu yang lebih dari apa yang kita miliki sekarang, serta memiliki kekuatan di balik itu sehingga ketika kita melihat kembali perjalanan dalam menuju pencapaian itu, kita akan menyadari bahwa inti dari motivasi kita adalah memiliki tujuan tertentu. Sebuah tujuan juga menciptakan kekuatan yang mendorong kita maju atau menarik diri kita ke arah itu. Mulyadi & Pancasasti, 2022 menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Indrasari, Al Fajar Ansory, 2018 mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Pemberian motivasi ini diharapkan agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Notoatmodjo, 2009 motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019 menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kadarisman, 2012 mendefinisikan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Suhardi, 2013 motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

Taufik, 2007 , indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

- a. Kebutuhan (*need*), seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.
 - b. Harapan (*Expectancy*), seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.
 - c. Minat, adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi yang berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik Taufik, 2007 adalah:

- a. *Dorongan*, atasan terhadap bawahan merupakan salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan dalam berperilaku. Dukungan atasan dalam upaya memberikan motivasi, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para pegawai.
- b. *Lingkungan*, dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.
- c. *Imbalan*, seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

Hasibuan, 2008 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi, 2017 kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja menurut Afandi, 2018 adalah sebagai berikut :

- a. *Kuantitas hasil kerja*, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. *Kualitas hasil kerja*, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. *Efesiensi dalam melaksanakan tugas*, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. *Disiplin kerja*, taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
- e. *Inisiatif*, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. *Ketelitian*, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. *Kepemimpinan*, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. *Kejujuran*, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. *Kreativitas*, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu :

- H1:** Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja aparat sipil negara pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar ?
- H2:** Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja aparat sipil negara pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar ?
- H3:** Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja aparat sipil negara pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar ?

METODOLOGI

Obyek dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Kota Makassar, yang berjumlah 59 pegawai yang terbagi pada berbagai bidang. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil keseluruhan populasi menjadi samper (*sampel jenuh*).Arikunto, 2010 yang mengatakan bahwa populasi dibawah 100 maka disarankan untuk mengambil populasi secara keseluruhan sebagai sampel. Skala likert digunakan sebagai pedoman untuk mengajukan pernyataan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebar. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis data. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Tabel 1.Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Referensi
Motivasi Intrinsik (X1)	1. Kebutuhan	(Taufik, 2007)
	2. Harapan	
	3. Minat	
Motivasi Ekstrinsik (X2)	1. Dorongan	(Taufik, 2007)
	2. Lingkungan	
	3. Imbalan	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas hasil kerja	

2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas (Afandi, 2018)
4. Disiplin kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	persentase
< 25 tahun	0	0%
26-30 tahun	6	10%
31-40 tahun	35	60%
40 > tahun	18	30%
Jumlah orang	59 orang	100%

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Dari 59 orang responden jumlah dibawah usia 25 tahun adalah 0. Usia 26-30 tahun 6 orang, atau 10%, usia 31-40 adalah 35 orang atau 60% dan usia 40 tahun ke atas 18 orang atau 30%.

Tabel 3. Uji validitas untuk variabel intrinsik (X1)

Variabel	r table	r hitung	Ket
X.1.1	0.266	0.783	Valid
X.1.2	0.266	0.873	Valid
X.1.3	0.266	0.843	Valid
X.1.4	0.266	0.773	Valid
X.1.5	0.266	0.815	Valid
X.1.6	0.266	0.863	Valid

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 diatas memiliki nilai r hitung > dari nilai r tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas untuk variabel ekstrinsik (X2)

Variabel	r table	r hitung	Ket.
X.2.1	0.266	0.776	Valid
X.2.2	0.266	0.876	Valid
X.2.3	0.266	0.822	Valid
X.2.4	0.266	0.786	Valid
X.2.5	0.266	0.756	Valid
X.2.6	0.266	0.866	Valid

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 diatas memiliki nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel	r table	r hitung	Ket.
Y.1	0.266	0.821	Valid
Y.2	0.266	0.729	Valid
Y.3	0.266	0.852	Valid
Y.4	0.266	0.606	Valid
Y.5	0.266	0.978	Valid
Y.6	0.266	0.642	Valid
Y.7	0.266	0.982	Valid
Y.8	0.266	0.766	Valid

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

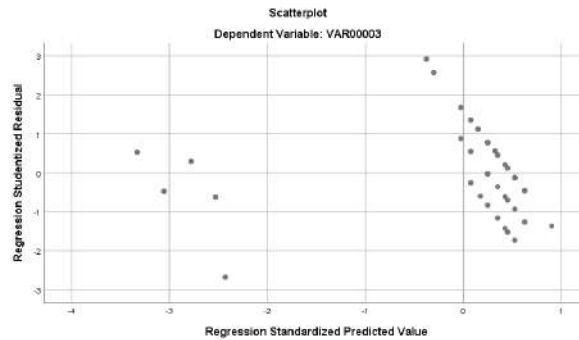
Berdasarkan tabel 4 diatas memiliki nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji validitas untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Cronbach's alpha	Hasil
Motivasi Intrinsik (X1)	7	0.803	Reliable
Motivasi Ekstrinsik (X2)	7	0.801	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	9	0.789	Reliable

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,60. dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliable dan dapat membuahkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik pada penelitian ini melingkupi tiga pengujian yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas variabel motivasi intrinsik sebesar $0.354 > 0.05$, motivasi ekstrinsik sebesar $0.364 > 0.05$ dan variabel kinerja sebesar $0.397 > 0.05$ maka dari hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel berada pada kategori normal.



Gambar 2. Uji heteroskedestisitas

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik sampel menyebar,tidak adanya pengumpulan data yang saling merapat sehingga menunjukkan tidak terjadinya heteroskedestisitas yang artinya model layak untuk uji regresi berganda.

Tabel 7. Hasil Uji hipotesis, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
Constant)	4.415	4.546	0.000
X1	0.410	2.394	0.020
X2	0.715	3.789	0.000

Sumber : Data primer 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Nilai signifikan X1 $0.020 < 0.05$ artinya variabel intrinsik (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. X2 nilai signifikannya yaitu $0.000 < 0.05$ artinya individual variabel ekstrinsik X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 4.415 + 0.410X_1 + 0.715X_2$$

Jika nilai dari variabel X1 (intrinsik) dan X2 (ekstrinsik) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja) adalah 4.415. Variabel intrinsik X1 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.410 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0.410. Dengan catatan variabel lain tetap konstan. Variabel ekstrinsik X2 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.715, jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0.715. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

Tabel 8. Hasil Uji Model, Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model	F	Sig.	R	Adj. R Square
Regression	304.154	0.000	.957	.913

Tabel 7. menunjukkan nilai F hitung $>$ dari F tabel (304.154) dengan signifikan $F_{0,000} < 0.05$. Artinya variabel Intrinsik (X1) dan Ekstrinsik (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

pegawai. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.913 artinya variabel intrinsik dan ekstrinsik bersama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 91.3% dan sisanya 8,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti hanya terbatas pada dua variabel yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja pegawai. Peneliti juga memiliki rekomendasi untuk pihak organisasi yang dapat dijadikan masukan, yaitu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan memerhatikan motivasi setiap pegawainya.

Rekomendasi yang kedua adalah untuk peneliti selanjutnya, yaitu menggunakan variabel yang sama dapat menganalisis kembali seberapa besar kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi serta disiplin kerja dengan menambahkan variabel-variabel independen atau variabel bebas lainnya yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga harus melakukan penelitian menggunakan objek lain dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian sehingga tidak terjadi masalah dalam pengujian *statistic*.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.20). Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frederick Herzberg. (1966). *Work And Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hernita, S. (2018). Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi. In *Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 5). <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.59>
- Indrasari, Al Fadjar Ansory, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-53.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Nurhidayanti, S., & Jumarding, A. (2020). Analisis Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Direktorat Pembinaan Pendidikan Di kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Economics Bosowa*, 6(003), 145-153.
- Putro, G. S., Galib, M., & others. (2022). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 27-37.

- Sahban, H. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di kota Makassar*.
- Suhardi, M. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Taufik. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yohanis, Y., Basri, M., & Sirenden, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 212-218.