

Motivasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Erliau Sari Buulolo

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias Gunung Sitoli, Indonesia

Yoel Melsaro Larosa

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias Gunung Sitoli, Indonesia

Peringatan Harefa

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias Gunung Sitoli, Indonesia

Maria Magdalena Bate'e

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias Gunung Sitoli, Indonesia

Penulis Korespondensi

Erliau Sari Buulolo

erliansaribuulolo@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 17 Jul - 2024

Accepted 18 Oct - 2024

Available Online

15 Dec – 2024

Abstract

The aim of this research is to determine employee discipline, obedience and motivation in improving the performance of employees at the Huruna sub-district office, South Nias Regency. Compliance with the leadership's directions has now increased quite a bit among employees at the Huruna District Head Office, South Nias Regency. There is an assessment which states that employees do not obey the leadership's directions due to delays in completing work due to several situations beyond the control of the Office, such as delays in data from the center, funding problems from the regions and so on. Completing tasks in accordance with the leadership's directions is of course always the main choice for employees and staff because it will provide special achievements for employees thereby further encouraging them to improve their performance. Almost everything that employees of the Huruna District Head Office, South Nias Regency do is always related to internal motivation. The application of technology such as face printing and providing sanctions is very helpful in increasing employee discipline. However, it would be better if employees were able to apply discipline because they were fully aware of themselves so that if there were problems with the face print system and giving sanctions, employees could still maintain their discipline. Therefore, it is hoped that the leader's role will be in providing direction and motivation for employees regarding the importance of discipline. Researchers suggest that Mr/Mrs Officials at the Huruna District Head Office, South Nias Regency should coordinate more often with regional and central governments because many tasks are not completed on time due to factors data cost.

Keyword : *internal motivation, performance, employees, discipline, obedience.*

1. PENDAHULUAN

Program kerja pemerintah disemua level mengisyaratkan bahwa seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan motivasi di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Motivasi kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Sehingga dalam suatu lembaga maupun perusahaan dibutuhkan adanya pemacu yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan dan menjalankan kemampuannya sesuai dengan tugasnya.

Dengan meningkatnya motivasi kerja diharapkan akan tercapainya tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kualitas kerja organisasi tersebut. Dari hasil penelitian studi kasus yang dilakukan pada PT. Indosat yang merupakan perusahaan terbesar di Indonesia, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai dimana mengharapkan suatu pembaruan pemberian motivasi dalam sistem perbaikan perencanaan dan tujuan organisasi perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan kebutuhan karyawan secara menyeluruh pada kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam motivasi kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan pedoman kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidak puasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kualitas kerja pegawai yang tinggi. Kualitas kerja ini merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi disemua tingkatan. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Jika motivasi kerja pegawai minim, maka akan membuat pegawai kurang patuh pada disiplin

kerja, karena merasa kurang dihargai atas kinerja yang sudah dilakukan yang kemudian dalam menjalankan tanggungjawabnya para pegawai kurang semangat dan antusias. Jika peran pemerintah disetiap tingkatan sudah memperhatikan bagaimana pemberian motivasi dan bagaimana penerapan terhadap kedisiplinan para pegawainya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses untuk mencapai tujuan kerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisien dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan pemerintah dapat tercapai.

Motivasi internal adalah sebagian dari prinsip pegawai atau karyawan yang bekerja atas dasar kerelanaan dalam bekerja, bekerja dengan tanggung jawab yang sedang dijalani dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya. Sehingga, motivasi internal ini membuat seseorang melakukan tugas tertentu karna menganggap sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya atau memberi kepuasan pada dirinya. Pekerja yang mempunyai motivasi internal umumnya akan lebih menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memenuhi setiap tantangan dan memperoleh kesempurnaan dalam tugas.

Motivasi internal bertujuan memuaskan, mengembangkan dan mengidentifikasi potensi serta mengeksplorasi kemampuan diri. Motivasi internal mengacu pada faktor internal para pegawai yaitu fisiologis (keadaan fisik) dan psikologis (sikap, minat). Dimana merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, sehingga dorongan tersebut menyebabkan individu atau pegawai bersedia/terdorong untuk memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja sama memberikan pelayanan terbaik. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karna apa yang menjadi motiv dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan dan tidak tercapat pada target perencanaan. Terkait dengan hal tersebut di atas, Kantor Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah penyelenggaraan fungsi pemerintahan di

bidang pelayanan publik. Dalam melaksanakan kegiatannya pemerintah Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan ini mengharapkan agar semua pegawai dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik.

Organisasi pemerintah sangat memerlukan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Agar dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, diperlukan motivasi kerja oleh pimpinan dari organisasi pemerintah. Motivasi kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, mengingat kondisi internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau organisasi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan.

Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan tujuan kerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau organisasi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau organisasi pemerintah tersebut (Yanti, 2018: 21).

Beberapa hal yang mempengaruhi tujuan kerja pegawai berhasil diantaranya adalah motivasi kerja yang dimiliki. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan dan menumbuhkan motivasi pada diri pegawainya. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan di dalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Jika peran pemerintah kecamatan sudah memperhatikan bagaimana pemberian motivasi dan bagaimana penerapan terhadap kedisiplinan para pegawainya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan adalah hasil dan proses kerja pegawai dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada kantor Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan,

diindikasikan masih adanya berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan penelitian terkhusus pada motivasi internal.

Dari sisi kedisiplinan, masih ada beberapa pegawai tidak disiplin pada jam kerja. Kedisiplinan menjadi salah satu hal utama yang harus wajib dilaksanakan setiap pegawai instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik. Kedisiplinan merupakan sebuah situasi dan kondisi dimana pegawai ataupun pekerja mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa dipaksakan oleh siapapun.

Adanya kedisiplinan kerja yang baik akan dapat mengurangi atau menghilangkan berbagai masalah akibat adanya perilaku tidak disiplin seperti keterlambatan kerja, absensi yang sering mengganggu produktifitas kerja, menjaga standar kerja dalam organisasi, meningkatkan moral kerja dan juga mencegah kemungkinan terjadinya pelanggaran peraturan dalam organisasi. Sebab dari ketidak disiplin dalam menjalankan pekerjaan akan memperlambat tercapainya tujuan dari lembaga ataupun perusahaan, keterlambatan dalam mengelola pekerjaan sehingga pelayanan tidak dapat berjalan dan tersampaikan dengan baik terhadap masyarakat, mendapat kosenkuensi dari atasan baik berupa peringatan hingga pemecatan dari tempat kerja. Apabila kondisi tersebut dibiarkan, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dan tidak tercapainya tujuan kerja tepat waktunya.

Selain kehadiran, ada juga jugapegawai yang kurang mengikuti arahan dari atasan seperti menunda-nundapekerjaan, ini juga merupakan salah satu bentuk ketidak disiplin terhadap pimpinan. Dimana hal tersebut dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan yang dapat memberikan kerugian besar. Ketaatan terhadap perintah pimpinan mengarahkan jalannya operasional instansi sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan untuk dikerjakan. Sehingga lebih terarah dan dapat mencapai tujuan kerja yang telah direncanakan dengan baik. Bukan hanya pemimpin perusahaan yang terkena imbasnya, bahkan banyak pegawai atau pekerja lain akan ikut dirugikan karena sikap salah satu individu karena pekerjaannya berjalan tidak sesuai dengan rencana seharusnya dan menimbulkan miskomunikasi satu sama lain.

Dari pengamatan yang telah dilakukan diketahui juga, masih terdapat pegawai yang bekerja kurang etis, maksudnya adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang saling menjaga kesopanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja sendiri. Etika dalam lingkungan kerja adalah konsep yang sangat penting dalam dunia kerja, dimana dapat membantu membangun budaya kerja yang positif dan produktif, serta memelihara hubungan yang baik antar rekan kerja. Pegawai harus memiliki norma yang mengatur bagaimana berinteraksi dan bertindak, serta melakukan tugasnya sesuai apa yang perusahaan inginkan. Kesalahan dalam bersikap di lingkungan kerja akan menimbulkan konflik antar pegawai baik terhadap atasan maupun rekan kerja.

Konflik dalam pekerjaan harus dapat dihindari agar dalam melakukan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target atau selesai. Dapat diperkirakan bahwa penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan baik oleh atasan untuk melakukan supervisi sudah berjalan dan tersampaikan kepada semua pegawai, tetapi belum maksimal untuk dilakukan oleh para pegawai. Selain itu juga kualitas pekerjaan dan kelihatan juga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. Kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi internal individu dapat diduga akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Motivasi Internal*

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di dalam hidupnya. Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Freud adalah orang pertama yang mengakui pentingnya motivasi di bawah sadar (Moekijat, 2019: 14). Beliau berpendapat bahwa orang-orang tidak selalu menyadari sesuatu yang diperlukan, dan oleh karenanya banyak perilaku yang dipengaruhi motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan di bawah sadar.

Oleh karena itu sering hanya sebagian kecil motivasi yang jelas terlihat atau yang didasari oleh dirinya sendiri. Pada umumnya pegawai dan karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda. Dapat dilihat

bahwa peristiwa atau kejadian-kejadian dari berbagai sudut pandangan yang berlainan dan reaksi-reaksi terhadap pegawai, karyawan satu sama lain dan terhadap lingkungan merupakan masalah dengan variasi yang banyak sekali. Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat setiap individu perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Kemampuan manajerial untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi pada bawahannya akan menentukan efektivitas bekerja. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, dan mungkin pula tidak.

Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itulah yang diinginkan. Tetapi jika tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya. Mungkin memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa. Setiap orang tidak hanya berbeda dalam masalah keahlian dalam melakukan pekerjaan tetapi juga berbeda dalam masalah motivasi atau semangatnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kedua faktor ini sangat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. menentukan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain, motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif orang itu dalam melakukan suatu pekerjaan. Motif adakalanya diartikan sebagai suatu dorongan dan gerak hati di dalam diri seseorang. Yang jadi masalah adalah motif mana yang paling besar pengaruhnya terhadap aktivitas seseorang. Kalau kebutuhan telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang lain, dimana akan timbul motif yang lain pula. Dan motif yang baru muncul ini ialah yang akan mempengaruhi orang tersebut. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi jika tidak

dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan tersebut. Pengaruh-pengaruh terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang, dimana motivasi yang telah tumbuh akan dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Dengan adanya upaya menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Memulai dari dalam diri sendiri untuk mengembang tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan baik lembaga maupun perusahaan dengan menumbuhkan rasa kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sadirman (2018:76) terdapat indikator yang mempengaruhi motivasi internal seseorang yaitu: Kebutuhan, Harapan, Minat, Kemandirian, Optimisme

2.2. Kinerja

Kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan organisasi dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja pegawai tersebut sebagai tujuan akhir dari pada pelaksanaan kerja. Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mathis (2020: 98), menyatakan bahwa tujuan kerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh seseorang. Tujuan kerja mempengaruhi seberapa banyak pegawai berkontribusi kepada organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Suwatno (2011: 196), mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan

serta perilaku dan tindakannya. Kemudian Suyadi (2012: 193), mengatakan bahwa tujuan kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis (2020: 378), mengatakan bahwa Efektivitas kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Indikator tujuan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kuantitas pekerjaan, Kualitas hasil pekerjaan, Ketepatan waktu.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk hasil interview dan tatap muka. Penelitian ini merupakan jenis penelitian berdasarkan studi kasus. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tekni analisa model Miles dan Huberman yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan. Sesuai dengan sumber data yang digunakan, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 5 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Wawancara

Data yang disajikan oleh peneliti ini adalah data hasil wawancara dengan menggunakan metode purposive sampling dengan satu orang Camat dan empat orang kepala seksi sebagai sampel. Wawancara penelitian ini dilaksanakan berdasarkan surat rekomendasi penelitian dari Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Hasil Analisis Wawancara Mengenai Motivasi Internal

Analisis motivasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan dilakukan dengan wawancara dan menggunakan Teknik purposive sampling. Berikut adalah pertanyaan mengenai motivasi internal yang ditujukan kepada Bapak Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan

1. Bagaimana motivasi internal memotivasi Bapak/Ibu untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan utama pribadi pada lingkungan kerja?

“Bagi saya, memiliki motivasi internal untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi memenuhi kebutuhan utama memberikan saya alasan lebih untuk mencapai tujuan saya. Secara keseluruhan saya melihat bahwa pegawai lain kurang menunjukkan motivasi internal dalam mencapai tujuan mereka masing-masing. Hal ini mungkin disebabkan karena ada yang sudah mencapai tujuannya, ataupun mereka memiliki harapan atau tujuan di tempat lain. Namun bagi saya, tuntutan untuk mencapai kehidupan yang layak dan tingkatan tertentu dalam jabatan mampu memotivasi saya untuk berkerja sebaik mungkin dan terus mengembangkan kemampuan saya. Selain itu, motivasi internal yang saya miliki seperti ingin lebih mengembangkan kemampuan yang saya miliki serta ingin mencapai prestasi tertentu membuat saya harus terus memberikan kinerja terbaik bagi tempat saya bekerja”.

2. Bagaimanakah keoptimisan Bapak/Ibu terhadap keinginan yang ingin dicapai? Dan selama melaksanakan pekerjaan pada kantor ini keinginan tersebut tercapai atau tidak ?

“Sejauh ini saya cukup optimis. Hal ini dikarenakan sangat banyak tantangan yang harus dilalui untuk mencapai keinginan pribadi, baik itu dalam menghadapi permasalahan pada tugas yang diemban, permasalahan dengan individu lain maupun dengan diri saya sendiri. Untuk saat ini harapan saya pada kantor ini telah tercapai karena mampu mencapai titik tertinggi dalam karir saya selama saya bekerja. Namun bukan artinya saya berpuas diri dengan apa yang sudah saya capai saat ini. Saya akan terus memotivasi diri saya sendiri untuk mencapai prestasi lainnya”.

Setelah itu, penulis melanjutkan wawancara mengenai motivasi internal yang ditujukan kepada Kasi Pemerintahan Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Bagaimana harapan kedepan Bapak/Ibu terhadap pencapaian yang telah dicapai saat ini dalam mengemban tugas pada kantor?

“Harapan saya semoga capaian saya saat ini mampu memberikan pengaruh serta hasil yang baik bagi tempat saya bekerja. Saya

juga berharap capaian ini bisa menjadi motivasi utama saya untuk terus meningkatkan kinerja dan kemampuan saya dalam bekerja. Banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja karena belum terpenuhinya harapan yang ingin mereka raih di tempat ini. Namun saya akan terus berpikiran optimis demi tujuan saya sendiri”.

Penulis melanjutkan wawancara mengenai motivasi internal yang ditujukan kepada Kasi PMD Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan secara kontan tanpa disuruh untuk menyelesaikannya ?

“Ya, tentu saja. Saya selalu mencoba untuk mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab saya tanpa bermalas-malasan. Hal ini karena saya memiliki motivasi tersendiri untuk bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas saya tanpa harus diingatkan oleh orang lain. Selain itu semua pegawai di kantor ini harus mampu berinisiatif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing agar tidak menghambat proses pekerjaan pegawai lainnya dan menghindari konflik yang dapat merugikan banyak pihak”.

Wawancara mengenai motivasi internal kemudian dilanjutkan dengan memberikan pertanyaan terakhir kepada narasumber di bidang Administrasi Umum Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Apakah Bapak/Ibu percaya diri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tanpa adanya pengaruh dari luar? pengadministrasian

“Ya, tentu saja percaya diri. Pengalaman serta capaian yang saya dapatkan selama bekerja di sini telah menjadikan saya individu yang mandiri dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya. Pencapaian yang sudah saya dapatkan juga membuat saya menjadi lebih percaya diri untuk mengerjakan tugas-tugas saya sendiri. Adanya pengaruh dari luar malah akan menyebabkan pekerjaan terganggu dan ketergantungan terhadap bantuan dari orang luar tersebut. Apabila ada hal yang sulit untuk diselesaikan maka bisa berkomunikasi dengan pegawai lainnya di kantor”.

Dari hasil wawancara mengenai motivasi internal dengan Bapak Fasamaarti Gulo selaku Kepala Kantor Camat Haruna

Kabupaten Nias Selatan dapat kita ketahui bahwa untuk memenuhi kebutuhannya dalam mendapatkan kehidupan yang layak, Bapak Fasamaarti Gulo memiliki motivasi internal sebagai alasannya untuk bekerja dengan baik demi memenuhi kebutuhannya.

Dia juga mengatakan bahwa untuk saat ini keinginan pribadinya telah tercapai karena telah mencapai titik tertinggi pada karirnya di tempat ia bekerja saat ini. Namun ia tidak berpuas diri dan terus memotivasi dirinya untuk mencapai tingkat dan kinerja yang lebih baik lagi. Dari hasil wawancara dengan Bapak Masakasih Gulo selaku Kasi Pemerintahan Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan, diketahui bahwa dengan semua pencapaian yang telah ia raih, dia berharap agar capaiannya saat ini mampu memberikan pengaruh serta hasil yang baik bagi tempatnya bekerja, serta semoga semua capaian tersebut bisa menjadi motivasi utama untuk terus meningkatkan kinerja dan kemampuan dirinya dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Sofnir Giawa selaku Kasi PMD Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan, diketahui bahwa selama bekerja di Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan ia mengerjakan tugasnya tanpa harus disuruh oleh orang lain. Hal ini disebabkan Beliau memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk setiap hal yang ia kerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tri Junita Halawa selaku pengadministrasian Umum dapat ditarik kesimpulan bahwa Ia percaya diri untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri tanpa harus ada campur tangan dari pihak luar, karena menurutnya campur tangan dari pihak luar dapat menyebabkan masalah internal dalam lingkungan kerja nantinya.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa motivasi internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena berhubungan dengan faktor internal dan eksternal individu tersebut. Hal ini sesuai dengan literatur Wahjosumidjo (2011) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti

pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Hasil Analisis Wawancara Mengenai Kinerja Analisis kinerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan dilakukan dengan wawancara dan menggunakan Teknik purposive sampling. Berikut adalah pertanyaan mengenai kinerja yang ditujukan kepada Bapak Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan

Bagaimana kemampuan berkerjasama antara pegawai saat ini ? Apakah telah berjalan dengan baik atau masih kurang menghargai satu sama lain?

“Kerjasama antar pegawai saat ini masih cukup solid. Hal ini dapat dibuktikan dengan terlaksananya semua program kerja di Kecamatan Huruna tanpa adanya masalah yang tertinggal. Semua pegawai kompak menyelesaikan permasalahan yang terjadi ketika hal tersebut sudah menyangkut kepentingan kantor. Semua orang di kantor juga tentu harus saling menghargai satu sama lain. Hal ini dikarenakan apapun motivasi atau keinginan tertentu yang ingin dicapai oleh pegawai harus dilandasi oleh kerjasama dan rasa saling menghargai dengan sesama pegawai ataupun staf di dalam ruang lingkup kantor agar dapat saling membantu”.

Setelah itu, penulis melanjutkan wawancara mengenai kinerja yang ditujukan kepada Kasi Trantib Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Apakah Bapak/Ibu dan pegawai lainnya disiplin terhadap jam kerja kantor?

“Tentu saja. Saat ini hampir semua kantor menggunakan face print sehingga waktu masuk dan waktu pulang harus dijalankan sesuai aturan yang berlaku. Apabila ada keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam hal jam kerja akibat kelalaian pegawai, maka akan dikenakan sanksi oleh atasan secara langsung”. Sebelumnya sanksi tidak terlalu diterapkan bagi pegawai yang terlambat sehingga tingkat kedisiplinan sangat kurang. Namun semenjak adanya pemberlakuan sanksi yang dimulai dari tahapan teguran hingga pemberian surat peringatan, setiap pegawai sekarang memotivasi dirinya sendiri untuk tidak terkena sanksi tersebut karena dapat berdampak terhadap kinerja mereka”.

Bagaimana ketaatan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan?

“Sebagai pegawai, tentu saja saya selalu mengusahakan semua pekerjaan saya selesai tepat waktu sesuai arahan atasan. Semua pegawai di kantor harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang diberikan.

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu juga harus disertai dengan motivasi dari diri sendiri, karena hal ini berhubungan dengan tanggung jawab individu. Terkadang jika saya tidak memiliki motivasi maka bisa saja saya merasa malas untuk melaksanakan tugas saya. Jadi motivasi dari diri sendiri adalah salah satu kunci untuk selalu bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

Namun terkadang ada cukup banyak pekerjaan ataupun tugas yang memang tak selalu bisa dikerjakan tepat waktu waktu. Hal yang memicu terjadinya situasi seperti ini contohnya adalah keterlambatan data dari pusat, masalah pembiayaan dan sebagainya. Situasi ini memberikan kesan bahwa pegawai di Kantor Camat Haruna tidak taat terhadap perintah pimpinan. Menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan pimpinan tentunya akan memberikan pencapaian tersendiri bagi pegawai sehingga lebih mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Apresiasi bagi hasil kerja pegawai dapat diperoleh dalam bentuk materi ataupun prestasi tertentu.

Selanjutnya, penulis melanjutkan wawancara mengenai kinerja yang ditujukan kepada Kasi Pemerintahan Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan.

Apakah tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan yang Bapak/Ibu miliki?

“Ya, semua tugas ataupun pekerjaan yang diberikan pada saya hingga saat ini selalu sesuai dengan kemampuan yang miliki. Ini karena program kerja sudah direncanakan jauh hari sebelumnya sehingga setiap pegawai dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan. Hal lainnya yang mempengaruhi hal ini adalah karena semua pegawai di sini sudah menempuh pendidikan rata-rata S1. Jadi setiap pegawai memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik terhadap tugasnya masing-masing karena tingkat pendidikan yang sudah bagus”.

Wawancara mengenai kinerja kemudian dilanjutkan dengan memberikan

pertanyaan terakhir kepada Kasi PMD Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan.

Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap kinerja yang telah dilaksanakan hingga saat ini?

“Sejauh ini saya cukup puas dengan kinerja saya. Saya selalu menyesuaikan kinerja saya dengan standar kantor dan standar dari motivasi yang saya miliki sendiri. Ketika mampu menunjukkan kinerja yang baik dan berasal dari motivasi diri sendiri, maka apapun hasilnya saya pasti akan merasa puas terlebih apabila hal itu sejalan dengan tujuan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan pada saya. Motivasi yang terus memacu perbaikan kinerja kini telah berhasil membuat saya mencapai posisi saya saat ini”.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan menilai bahwa pada saat ini kerjasama antar pegawai saat ini masih cukup solid. Hal ini dapat dibuktikan dengan terlaksananya semua program kerja di kecamatan Haruna tanpa adanya masalah yang tertinggal. Semua pegawai kompak menyelesaikan permasalahan yang terjadi ketika hal tersebut sudah menyangkut kepentingan kantor. Dari hasil wawancara dengan Bapak Faomasokhi Gulo selaku Kasi Trantib Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan, dapat kita simpulkan bahwa selama bekerja di Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan semua pegawai harus disiplin terhadap waktu karena sistem absen dan pulang jam kerja menggunakan teknologi face print. Selain itu ia juga menambahkan bahwa semua pegawai kantor harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, meskipun terkadang terjadi beberapa masalah yang menyebabkan adanya tugas atau pekerjaan yang selesai lebih lama dari seharusnya.

Kedua hal ini, disiplin dan ketaatan sangat berhubungan dengan motivasi internal dalam penerapannya karena dengan adanya motivasi internal pegawai akan tergerak untuk menghindari masalah yang dapat menimpa dirinya. Menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan pimpinan tentunya akan memberikan pencapaian tersendiri bagi pegawai sehingga lebih mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Apresiasi bagi hasil kerja pegawai dapat diperoleh dalam bentuk materi ataupun prestasi tertentu. Dari hasil wawancara

dengan Bapak Masakasih Gulo selaku Kasi Pemerintahan Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan, diketahui bahwa selama bekerja di Kantor Camat Haruna Kabupaten Nias Selatan semua tugas ataupun pekerjaan yang diberikan hingga saat ini selalu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Ini karena program kerja sudah direncanakan jauh hari sebelumnya sehingga setiap pegawai dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Sofnir Giawa selaku Kasi PMD dapat diketahui bahwa sejauh ini Dia cukup puas dengan kinerjanya. Dirinya selalu menyesuaikan kinerja dengan standar kantor dan standar dari motivasi yang dia miliki sendiri. Ketika mampu menunjukkan kinerja yang baik dan berasal dari motivasi diri sendiri, maka apapun hasilnya pasti akan merasa puas terlebih apabila hal itu sejalan dengan tujuan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan pada kita.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan tingkat kemampuan masing-masing individu. Hal ini sesuai dengan literatur Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sementara itu faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan

Analisis Motivasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan

Dari hasil wawancara dengan pihak Narasumber, diketahui bahwa hampir semua pegawai menyatakan motivasi internal memiliki pengaruh yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Pemikiran untuk mendapatkan kehidupan yang layak seperti kebutuhan fisiologis dan

mengembangkan kemampuan diri membuat pegawai Kantor Camat Huruna harus terus memotivasi diri masing-masing demi meningkatkan kinerja untuk mencapai prestasi tertentu. Literatur (Hamali, 2016) mengatakan bahwa kebutuhan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, menjelaskan bahwa kebutuhan manusia meliputi; 1) Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tidur, tempat tinggal.

2) Kebutuhan rasa aman, yang meliputi perlindungan dari ancaman serta jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya sampai hari tua. 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk dapat berinteraksi dan diterima oleh orang lain. 4) Kebutuhan harga diri, mencakup keinginan untuk dihargai dan diakui atas suatu prestasi serta kemampuan yang dimiliki. 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi dengan menggunakan kemampuan dan skill yang dimiliki dari seseorang. Perlunya motivasi internal untuk meningkatkan kinerja juga sesuai dengan literatur yang menyatakan bahwa beberapa contoh dari motivasi internal yaitu keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keinginan untuk lebih berkembang, rasa puas atau rasa bangga, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan lain-lain. Literatur (FARIDA & DAHLIA, 2020) juga mengatakan bahwa motivasi internal harus dipunyai atau dimiliki oleh setiap pegawai, karena itu adalah salah satu dorongan untuk memotivasi diri demi meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, diketahui juga bahwa pegawai kantor Camat Huruna selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Disiplin waktu di tempat kerja juga tinggi. Selain karena telah menggunakan teknologi face print, hal ini juga dipengaruhi oleh motivasi internal masing-masing pegawai. Hal ini sesuai dengan literatur (FARIDA & DAHLIA, 2020) yang menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan tugas akan bisa meningkatkan kinerja pegawai ini, oleh karena itu pada setiap pegawai harus memiliki motivasi pada dirinya sendiri.

Dengan adanya motivasi maka pegawai tersebut bisa menghasilkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dari hasil analisis wawancara, peneliti juga menemukan fakta bahwa motivasi internal sangat dipengaruhi tujuan untuk mencapai prestasi yang diinginkan oleh pegawai. Adanya dorongan dari sendiri menambah semangat dan memberi tujuan demi meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan literatur (Hans A Lao, 2018) yang menyatakan bahwa selain dari kebutuhan, faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi internal adalah karena seseorang memiliki suatu tujuan untuk dicapai atau maksud tertentu untuk bekerja yaitu mendapatkan kepuasan dan mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pada dasarnya seseorang akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena yang mendorong motivasi untuk kerja tersebut didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai seseorang. Tujuan yang ingin dicapai adalah mendapatkan imbalan atas kerja keras yang telah dilakukan. Imbalan tersebut adalah berupa kompensasi atau gaji yang diterima, sehingga seorang individu akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan karena pada akhirnya telah mencapai tujuan utama dalam bekerja yakni untuk dapat memenuhi taraf hidup yang lebih baik (Wardani, 2019)

Tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima setiap pegawai di kantor camat Huruna dianggap masih sesuai dengan kemampuan diri masing-masing pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan akan membentuk motivasi pegawai tersebut dalam bekerja yang tentu akan menentukan maksimal atau tidaknya hasil kerja yang telah ia lakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti melihat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja adalah berpendidikan minimal Strata 1 (S1) dan memiliki kemampuan yang memadai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan mereka motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian (Rustamaji et al., 2019) yang mengatakan jika perusahaan atau organisasi memberikan beban kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan

kompetensi yang dimiliki merupakan langkah positif bagi peningkatan motivasi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja atau kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Tingkat disiplin waktu pegawai Kantor Camat Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan tidak begitu baik. Hal ini karena masih ada beberapa pegawai yang lalai terhadap waktu kerjanya. Namun saat ini permasalahan tersebut sudah mulai berkurang sejak diterapkannya sistem face print. Hal ini juga didukung dengan pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin waktu yang telah mulai diberlakukan. Perubahan yang diterapkan memotivasi pegawai untuk menghindari masalah kedisiplinan tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Ketaatan terhadap arahan pemimpin saat ini telah cukup meningkat di ruang lingkup pegawai Kantor Camat Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. Adanya penilaian yang mengatakan bahwa pegawai kurang taat terhadap arahan pimpinan disebabkan karena keterlambatan menyelesaikan pekerjaan karena beberapa situasi berada diluar kendali Kantor, seperti keterlambatan data dari pusat, masalah pembiayaan dari daerah dan sebagainya.

Situasi ini memberikan kesan bahwa pegawai di Kantor Camat Haruna tidak taat terhadap perintah pimpinan. Menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan pimpinan tentunya selalu menjadi pilihan utama pegawai dan staf karena akan memberikan pencapaian tersendiri bagi pegawai sehingga lebih mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Apresiasi bagi hasil kerja pegawai dapat diperoleh dalam bentuk materi ataupun prestasi tertentu.

Motivasi internal sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hampir semua hal yang dilakukan pegawai Kantor Camat Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan selalu berkaitan dengan motivasi internal. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan tugas akan bisa meningkatkan kinerja pegawai ini, karena itu setiap pegawai harus memiliki motivasi pada dirinya sendiri Penerapan teknologi seperti face print dan pemberian sanksi sangat

membantu dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai.

Namun akan lebih baik apabila para pegawai mampu menerapkan kedisiplinan karena kesadaran penuh dari dirinya sendiri sehingga apabila terjadi masalah dengan sistem face print dan pemberian sanksi, pegawai dapat tetap mempertahankan kedisiplinannya. Oleh karena itu diharapkan andil pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi bagi para pegawai mengenai pentingnya kedisiplinan. Peneliti menyarankan bagi Bapak/Ibu Pejabat di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan agar lebih sering berkoordinasi dengan pemerintah daerah maupun pusat karena banyaknya tugas yang tidak selesai tepat waktu disebabkan oleh faktor biaya dan data. Peneliti menyarankan agar pihak Kantor Camat Huruna mampu memberikan apresiasi lebih bagi pegawainya maupun menyusun program atau kegiatan bersama demi meningkatkan motivasi internal pegawai di lingkungan Kantor yang tergolong rendah. Hal ini sangat penting mengingat motivasi internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor.

6. REFERENSI

- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2016). *Digital Marketing: Strategy, Implementation And Practice (6th Ed.)*. Pearson.
- Farida, I., & Dahlia, S. (2020). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kota Bandar Lampung. *Administrasi Publik*, 26.
- Fernando, S., & Simbolon, R. (2022). Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Unilever. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(8.5.2017), 2003-2005.
- Fitrohwati, L. A. (2022). Analisis Pemanfaatan Digital Marketing Pada Penjualan Produk Nawangwulan Craft Di Desa Pait Kecamatan Kasembon Kabupaten Malang. *Skripsi*, 33.
- Fitri Rachmawati, "Penerapan Digital Marketing Sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu Produk Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pahlawan Ekonomi Surabaya" (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hans A Lao. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Adminisrasi Bisnis*, 10(Motivasi Eksternal Dan Internal), 1–10.
- Hidayah, Ita Nur. 2020. "Penerapan Digital Marketing Sebagai Strategi Pemasaran Pada Usaha CV Ratatia Indonesia Rumbai Ditinjau Menurut Ekonomi Islam", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru)
- Hidayah, Nurul. 2018. "Analisis Strategi *Digital Marketing* Dalam Membantu Penjualan Living Space Dan Efo Store", (Skripsi, Universitas Islam Indonesia)
- Hurriyati, Ratih. (2018). *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.
- Kannan, K.P., & Hongshuang, L. (2016). *Digital Marketing: A Framework, Review And Research Agenda*.
- Kingsnorth, S. (2016). *Digital Marketing Strategy: An Integrated Approach To Online Marketing*. London: Kogan Page Limited.
- Mediany, Dkk. 2017. Pengaruh Media Sosial Instagram Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Usaha Menengah Guten Inc Bandung). *Jurnal Manajemen Vol.4 No.3*. Hal. 2272.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pitoyo, Agus & Suhartono, E. 2018. Meningkatkan Daya Saing UKM Dari Prepektif Teknologi Informasi, Pengelolaan Pengetahuan Dan Standarisasi Produk. *Jurnal Prosiding SENDI_U*. ISBN: 978-989-3649- 99-3: 761.
- Prasetya, T. A. (2020). Pengaruh Mutu Pembelajaran *Online* Dan Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar Saat Pandemi Covid19. *Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 17(2), 188–197.
- Rustamaji, E., Syahrani, S., & Artiningsih, D. W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan Di PT. Usaha Jaya

- Sejahtera Cabang Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan.
- Satria, R., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh *Digital Marketing* Dan *Brand Awareness* Terhadap Penjualan Produk Kartuas Telkomsel Cabang Palembang. 2(3), 160–171.
- Sembiring, E. F., & Sunargo. (2022). Pengaruh Harga, Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Rumah KPR Subsidi Di PT Sinar Jaya Putra Kampar Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 117–126.
- Silviana, Ms (2020) Pengaruh Digital Marketing Terhadap Tingkat Penjualan Melalui Sosial Media (Studi Kasus Di Kecamatan Bone-Bone. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Tety, Dkk. (2019). *Pemasaran Digital*. Bogor: IPB Pers.
- Wardani, Z. R. (2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo. IAIN PONOROGO.
- Wardhana, A. (2015). Strategi Digital Marketing Dan Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Umkdi Indonesia. In *Seminar Nasional Keuangan dan bisnis IV* (Pp. 327–337). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Yulianti. 2019. “Analisis Strategi Promosi Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Meningkatkan Penjualan Produk *Online Shop* Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).
- <https://Apjii.Or.Id> (12/7/2023)
- https://Www.Academia.Edu/43351771/Pengertian_Content_Marketing_Pemasaran_Konten (16/7/2023)
- <http://Id.M.Cendekia.Org/Shoolar/Teori-Daya-Saing-Keunggulan-Kompetitif-Dan-Nilai/> (20/7/2023)
- <https://Www.Infanthree.Com/Kendala-Digital-Marketing-Dan-Cara-Mengatasinya/> (12/10/2023)