

Berikut ini adalah versi HTML dari file <https://journal.lldikti9.id/Ekonomika/article/view/728>.
Google membuat versi HTML dari dokumen tersebut secara otomatis pada saat menelusuri web.

<http://journal.lldikti9.id/Ekonomika>
Vol 6, No, 2, Agustus 2022, pp 186 -193
p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891

Pengaruh *Achievement-Motivation-Training*, Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar

Fairusabdillah@gmail.com

Received; 19-14-2021, Revised; 21-4-2022, Accepted; 23-04-2022;

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hal utama dalam pelaksanaan proses pencapaian tujuan suatu organisasi perusahaan. Kinerja pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Achievement Motivation Training*, Religiusitas dan Resiliensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar dengan total sampel sebanyak 92 pegawai. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Achievement Motivation Training* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar sedangkan Religiusitas dan Resiliensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar.

Keywords: *Achievement-Motivation-Training, Religiusitas, Resiliensi, Kinerja Pegawai*

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Organisasi yang dinamis sangat ditentukan sekumpulan orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama yang tentu saja dalam perkembangan diwarnai oleh visi dan misi, sistem, program kerja, infrastruktur, uraian tugas, tata kelola hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu tidak sedikit karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi tidak dapat diberdayakan atau difungsikan secara maksimal. Situasi semacam ini menjadi perhatian dari kebanyakan manajer atau pimpinan mengetahui sungguh-sungguh bahwa diantara semua jenis sumber daya maka oranglah merupakan sumber daya yang paling kurang dimanfaatkan, dan bahwa sedikit saja dari potensi manusia dalam suatu organisasi berhasil di sadap dan digunakan. Untuk meningkatkan kualitas sumber

186

daya manusia, maka perusahaan/organisasi harus memberikan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan daya saing perusahaan/organisasi. apabila suatu perusahaan/organisasi memiliki kinerja yang berkualitas maka perusahaan/organisasi tersebut memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan lebih berperan dalam akselerasi pembangunan yang sedang giat diupayakan. Untuk mendapatkan serta meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memelihara dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini disiplin, motivasi dan komitmen.

Kinerja secara umum sering disebut performance yang melahirkan beberapa istilah yang dikemukakan beberapa ahli seperti result, human output. Result mengisyaratkan bahwa kinerja adalah apa yang dihasilkan oleh individu dalam dan atau bagi organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Fenomenanya bahwa kalangan ahli ada yang memandang kinerja dari perpektif hasil atau prestasi namun ada pula yang memandangnya dari perspektif proses. Gibbson, (2008) misalnya lebih dominan melihat kinerja sebagai prestasi kerja. Wibowo (2007) mengatakan bahwa kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja atau karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisame kerja yang berlangsung didalam organisasi. Achievement Motivation berprestasi adalah bekal untuk meraih sukses. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Bakhri (2011) menyimpulkan religiusitas sebagai keyakinan, penghayatan, pengalaman, pengetahuan, dan peribadatan penganut agama terhadap agamanya yang diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari sebagai pengakuan akan adanya kekuatan tertinggi yang menaungi kehidupan manusia di dunia dan akhirat. resiliensi adalah sebuah ketahanan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mengatasi stres dan tekanan yang terjadi sehari-hari, serta untuk mengatasi terjadinya perubahan besar terkait dengan perusahaan dan organisasi. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil (Gibson, et al, 2006).Salah satu sumber masalah yang dihadapi organisasi

adalah karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja, kurangnya aspek religiusitas dan resiliensi misalnya seperti malas, kurang disiplin, dan penggunaan jam kerja aktif yang kurang proporsional. Akibatnya karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini ada fenomena terjadi dari data yang diperoleh dari Laporan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat pada 17 September 2016 mengenai keluhan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Makassar. "Saya sedang mengurus surat pindah saya yang hilang ke Capil Makassar. Berkas yang diperlukan telah lengkap, mulai dari formulir pengajuan pindah dari Kelurahan Mappala, serta surat keterangan kehilangan dari pihak kepolisian. Dari discapil, saya diminta untuk pergi ke kecamatan Rappocini untuk memasukkan berkas tersebut dan diminta untuk kembali datang ke kantor kecamatan pada hari Kamis, tanggal 17 September 2016. Sesuai dengan yang dijanjikan, saya kembali datang ke kantor kecamatan pada hari Kamis untuk mengambil surat pindah saya. Akan tetapi, pihak kecamatan belum bisa memberikan surat pindah saya dengan alasan berkas saya hilang dan saya harus kembali ke kantor kelurahan untuk mengisi ulang formulir pengajuan pindah saya. Atas hal ini, saya merasa dipersulit akibat keteledoran pegawai kecamatan tersebut." Ungkapan dari penulis laporan. Dari data yang ada diatas penulis mengindikasikan masih ada beberapa pegawai yang belum menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat secara optimal, terlihat pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, melihat tanggung jawab merupakan salah satu faktor intrisik dalam teori Herzberg yang dapat membentuk motivasi, sehingga tidak bertanggung jawabnya pegawai atas pekerjaannya bisa dilihat bahwa motivasi kerja dari pegawai tersebut masih kurang. Irfan Rakha Widyadhan dan Ayu Furi Puspita:2021 "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing(Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)" Dalam penelitian ini mengandung tiga variable yaitu Variabel Religiusitas (X), Niat Whistleblowing(Z) dan Variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan religiusitas

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja fiskus melalui niat whistleblowing di KPP Malang Selatan. Religiusitas terhadap kinerja fiskus melalui niat whistleblowing mempunyai pengaruh positif signifikan. Peran niat whistleblowing sebagai variabel mediasi hanya berperan sebagai partial mediasi atau memediasi sebagian. Ini berarti, fiskus dengan religiusitas yang tinggi maka mereka akan memiliki niat untuk melakukan whistleblowing saat mereka mengetahui adanya tindak kecurangan dalam bekerja karena mereka yakin ketika terdapat suatu tindak kecurangan pada salah satu. Qikki Ockafian:2020 "Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup". Dalam penelitian ini mengandung tiga variable yaitu Variabel Resiliensi Karyawan(X),Kepuasan Hidup(Z) dan Variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di mana tingginya resiliensi yang dimiliki perawat akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup, berarti bahwa perawat yang tangguh akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi karena kesejahteraan karyawan dinilai sebagai faktor internal dalam diri individu. Kepuasan hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana perawat memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya terlepas dari seberapa besar tingkat kepuasan hidup yang dimilikinya.

II. Tinjauan Pustaka

Achievement Motivation Training

Metode *Achievement Motivation Training* yang digunakan merupakan dasar dari aliran psikologi belajar berupa frekuensi penguatan, makna dari materi yang dipelajari dan penugasan yang diberikan memiliki peranan penting dalam menghasilkan peningkatan perilaku

menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya (McClelland). Berangkat dari kondisi seperti tersebut di atas, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk menumbuhkan motivasi berprestasi pegawai guna mencapai hasil kerja yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penelitian yang dikembangkan oleh McClelland dan Murray (Goldstein dkk) mengemukakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan antara lain dapat melalui pelatihan. Salah satu pelatihan yang dapat dilakukan adalah pelatihan motivasi berprestasi atau *Achievement Motivation Training*. Karena untuk membentuk karyawan yang berkualitas serta produktif perlu dengan adanya pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan SDM dengan cara memberikan pendidikan atau pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, serta menjamin kesejahteraan karyawan, dan sebagainya. Berdasarkan teori motivasi berprestasi dari McClelland (dalam Robbin dan Judge 2015:131) menjelaskan pengembangan indikator motivasi berprestasi yaitu:

1. berorientasi pada tujuan,
2. menyukai pekerjaan yang menantang,
3. bertanggung jawab,
4. berani mengambil resiko,
5. kreatif dan inovatif.

Religiusitas

Ancok dan Suroso (2011) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagaman yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Sumber jiwa keagamaan itu adalah rasa ketergantungan yang mutlak, adanya ketakutan-ketakutan akan ancaman dari lingkungan alam sekitar serta keyakinan manusia itu tentang segala keterbatasan dan kelemahannya. Menurut Othman & Hariri (2012) religiusitas sangat dekat dengan nilai spiritual. Sejalan dengan Fernando dan Jackson (2006) dalam (Puni et al., 2016) yang menyatakan bahwa seseorang yang berperilaku berdasarkan nilai-nilai dalam agamanya atau dengan kata lain tingkat religiusitasnya tinggi tidak akan

menyetujui perilaku yang tidak sesuai dengan prinsip- prinsipnya Menurut Ancok & Suroso (2001) dimensi- dimensi religiusitas terdiri dari empat macam yaitu:

1. Dimensi peribadatan atau praktek agama
2. Dimensi pengamalan atau konsekuensi
3. Dimensi pengetahuan
4. Dimensi penghayatan.

Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dan bertahan dalam situasi sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam artian lain motivasi seorang individu didasarkan pada kepercayaannya daripada apa yang secara objektif dikatakan benar. Persepsi pribadi seperti inilah yang berperan penting dalam mengembangkan minat seseorang (Reivich & Shatte, 2002). Resiliensi adalah kapasitas individu bertahan dan berkembang meskipun berada didalam situasi yang sulit dan percaya bahwa individu dapat

belajar, berubah, dan mengatasi masalah apapun dalam kehidupan (Maddi & Khoshaba, 2005). Luthar, Chicchetti dan Becker mengemukakan bahwa resiliensi mengacu pada proses dinamis yang meliputi adaptasi positif dalam konteks kesulitan yang signifikan (Azzahrah, 2017). Menurut Reivich & Shatte mengemukakan terdapat tujuh aspek atau kemampuan yang dapat membentuk resiliensi. Aspek-aspek tersebut diantaranya:

1. Regulasi emosi, yaitu kemampuan untuk tetap tenang dalam kondisi yang penuh tekanan. Kontrol terhadap impuls, individu dengan control impuls yang kuat cenderung memiliki regulasi emosi yang tinggi, sedangkan individu dengan control emosi rendah cenderung menerima keyakinan secara impulsif, yaitu suatu situasi sebagai kebenaran dan bertindak atas dasar hal tersebut.
2. Optimisme, individu yang resilien adalah individu yang optimis. Mereka yakin bahwa berbagai hal dapat berubah menjadi lebih baik. Kemampuan untuk menganalisis masalah, yaitu kemampuan pada diri seseorang yang secara akurat mengidentifikasi sebab dari permasalahan mereka.
3. Empati, seseorang yang memiliki kemampuan berempati cenderung memiliki hubungan sosial yang baik. Ketidakmampuan berempati berpotensi menimbulkan kesulitan dalam hubungan sosial.
4. Efikasi diri, yaitu keyakinan pada diri seseorang bahwa ia mampu memecahkan masalah yang dialaminya dalam keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk mencapai keberhasilan. Pencapaian, yaitu kemampuan individu untuk mencapai keberhasilan.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2014:7). Menurut Mathis dan Jackson (2006: 78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada lima indikator menurut Mathis dan Jackson yaitu:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu

yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Kajian literatur dituliskan dalam paragraf mengalir. Kajian literatur memaparkan tentang telaah dari berbagai referensi yang bersumber dari buku ilmiah umum, buku-buku teoritis, skripsi, tesis, disertasi dan jurnal ilmiah dan erat hubungannya dengan penelitian, penelitian sebelumnya berkaitan dengan judul penelitian, hipotesis penelitian. Selain itu kajian literatur berisi landasan teori yang ditampilkan dalam kalimat-kalimat lengkap, ringkas, serta benar-benar relevan dengan pendahuluan, tujuan penelitian. Sebagai contoh: Horngren dan Harrison (2017:4) menyatakan bahwa akuntansi merupakan sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, memproses informasi menjadi laporan keuangan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pembuat pengambil keputusan.

III. Desain Penelitian dan Metode

Berdasarkan jenis penelitian kuantitatif pada penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket). Menurut Sugiyono kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono : 2015). Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan di Kota Makassar berjumlah 1.115 pegawai dari 15 kantor kecamatan yang ada di kota Makassar, dengan menggunakan rumus slovin ditentukan jumlah sample sebanyak 92 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui instrumen berupa angket yang dibagikan kepada responden pegawai kantor kecamatan di kota Makassar. Adapun instrument pengujian penelitian uji validitas, uji realibilitas, kemudian pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolenaritas, uji heterokedastisitas, uji auto korelasi. Adapun analisis nya yaitu Analisis regresi linier berganda, Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji koefisiensi determinasi (uji-r), uji signifikansi simultan (uji-f), dan uji signifikansi parsial (uji-t).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi data hasil penelitian yang telah diperoleh dari masing-masing variabel Kinerja (Y), *Achievement Motivation Training* (X1), Religiusitas (X2), dan Resiliensi (X3) yang diperoleh dari jawaban sampel penelitian, setelah itu diolah dengan perhitungan statistik secara deskriptif. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor butir instrumen yang mengacu kepada empat variabel penelitian, yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (dependent), *Achievement Motivation Training* (X1), Religiusitas (X2), dan Resiliensi (X3) sebagai variabel bebas (independent).

Tabel 1. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji- F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.645	3	3.215	27.431	.000b
	Residual	10.314	88	.117		
	Total	19.958	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, AMT, Religiusitas

Sumber : Hasil olah data primer ,2022

Menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 27.431, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2.71. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $27.431 > 2.71$ yang berarti, variable bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak

Achievement Mitivation Training,Religiusitas dan Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prgawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.846	.361		2.342	.021
1 AMT	.107	.065	.149	1.638	.105
Religiusitas	.302	.088	.324	3.434	.001
Resiliensi	.388	.091	.381	4.265	.000

Sumber : Hasil olah data primer ,2022

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0.846 + 0.107X_1 + 0.302X_2 + 0.388X_3$$

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.466	.34235

Sumber : Hasil olah data primer ,2022

Berdasarkan hasil uji determinasi table diatas, maka dapat djelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,483. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variable *Achievement Motivation Training* ,Religiusitas dan Resiliensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: *Achievement Motivation Training* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar diukur berdasarkan indikator berorientasi pada tujuan,menyukai pekerjaan menantang,bertanggung jawab,berani mengambil resiko,kreatif dan inovatif. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar diukur berdasarkan indikator dimensi peribadatan atau praktek,dimensi pengalaman,dimensi pengetahuan agama,dan dimensi penghayatan. Resiliensi berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar diukur berdasarkan indikator relugasi emosi, kontrol implusif, optimism, analisis, empati, efikasi diri, dan pencapaian.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja RosdakaryaAlfajar.2017.Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rappocini di Kota Makassar.Skripsi Makassar,Universitas Hasanuddin Makassar
- Amad, M. (2007) Hubungan Antara Tingkat Religiusitas Dengan Perilaku Abnormal Anak Jalanan Di Panti Asuhan Atap Langit Keparakan Yogyakarta. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Ancok, D & Suroso, F.N, 1994, Psikologi Islam, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ari Devi Fidiyati.2015. Efektivitas Achievement Motivation Training terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada pegawai. Subjek penelitian adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang.Journal Management System.

- Ari Wibowo. 2014. Penerapan Regresi Logistik Ordinal untuk Pemodelan Faktor- faktor Yang mempengaruhi tingkat kesiapan mahasiswa jurusan PAI tahun pertama mengikuti kelas Bilingual. Hasil penelitian Kompetitif Berkelanjutan Berbasis Pengembangan Lembaga. Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Surakarta.
- Ayala, J., & Manzano, G. 2014, The resilience of the entrepreneur: Influence on the success of the business. A longitudinal analysis. *Journal of Economic Psychology*.
- Azzahrah, F. 2017, Pengaruh resiliensi terhadap distres psikologis pada mahasiswa . *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 05 (01).
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Boadu, F., Fokuo, E, D., & Boakye, J, K. 2014, Training and development: A tool for employee performance in the district assemblies in Ghana. *International Journal of Education and Research*, 2, (2).
- Bungin, Burhan, 2014, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Kencana, Jakarta.
- Fidiyati, A.D. 2015, Efektivitas achievement motivation training untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada pegawai perusahaan daerah air minum “tirta gemilang” kabupaten magelang. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, 3, (1).
- Ghazali, A.M. 2005, *Ilmu Studi Agama*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Goldstein, I.L., Ford, J.K. 2002. *Training in Organization*. 4 CA: Wadsworth.
- Indonesia (2003). Keputusan Menteri Keuangan Nomor 85/KMK.03/2003 Tentang Tim Modernisasi Jangka menengah. Jakarta: Menteri Keuangan.
- Indonesia (2004). Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 Tentang Hakikat Pelayanan Publik. Jakarta: Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Indonesia (2007). Keputusan Menteri Keuangan No.199/PMK.03/2007 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak. Jakarta: Menteri Keuangan.
- Irfan Rakha Widyadhana, Ayu Fury Puspita. 2020. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Prtama Malang Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol 9, No 2.
- Jalaluddin. (2008). *Psikologi Agama*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaphi, H.S., A. Khurosaini. dan I. Suhendra. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1(1):1 – 9. Banten.
- Kepha, dkk, 2012, The influence of training and development on the performance of employee in research institute in Kenya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3
- Klein, H., Noe, R.A., & Wang, C. 2006. *Motivation to Learn and Course Outcomes: The Impact of Delivery Mode, Learning Goal Orientation and Perceived Barriers and Enablers*. *Personnel Psychology*. United Kingdom: Blackwell Publishing Ltd.
- Leeson, P., Ciarrochi, J., & Heaven, P.C.L. 2008. Cognitive Ability Personality and Academic Performance in Adolescent. *Personality and Individual Differences*, 45. 630-635.
- Liwarto, I. H., dan Kurniawan, A. 2015. “Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol. 14, No.2
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- McClelland’s Theory of Needs. 2010. Melalui <NetMBA.com>
- Muhammad, Muhidin dan Lestariningsih, Marsudi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Achievement Motivation, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol, 7 No.2.

- Muhammad, 2008, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (dilengkapi dengan contoh-contoh Aplikasi: proposal Penelitian dan Lapornya)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.

Page 8

- Munaf, S. 2013. University Teaching Faculties: A Cross Cultural Study. *International Journal of Information and Education Technology*. 3(3):369 – 372. Pakistan.
- Nashori F. & Mucharam R.D. (2002). Pengertian Religiusitas Menurut Para Ahli. Online. Tersedia: <http://jalurilmu.blogspot.com/2011/10/religiusitas.html>. (2 Mei 2015).
- Ninawati. 2002. Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan. *Phronesis*. Vol 5 No 8 (75-90).
- Nofelinda Jesika Mayangsa ri, Pardiman Pardiman, Restu Millaningtyas. 2021. Pengaruh Resiliensi, Career Path Dan Employee Skill Terhadap Employee Performance Pada PDAM Kota Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen*. Vol 10 No.16.
- Othman, Radiah.; Hariri, H. 2012. Conceptualizing religiosity influence on whistleblowing intentions. *British Journal of Economics, Finance, and Management Sciences*, 6 (October), 62–92
- Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta”. *Jurnal Empati*, Vol. 6, No.3.
- Pasinringi, M. A. A., Vanessa, A. A., & Sandy, G. (2021). The Relationship Between Social Support and Mental Health Degrees in Emerging Adulthood of Students. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 2(1), 12-23.
- Rachel Lucia, immy Ellya Kurniawan. 2017. Hubungan antara Religiusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*. Vol 1 No 2.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor*. New York: Random House, Inc.
- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai. *Jurnal Undip*, 1–25.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sinambela, U. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Slamet, 2014, *Pelatihan Motivasi Berprestasi Guna Meningkatkan Edukasi diri dan Optimisme pada Mahasiswa Aktif Organisasi*, *Journal of Economic Yogyakarta*
- Steven, J., dan Unika Prihatsanti. 2018. “Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement “Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol. 14, No.2
- Sugiyono, 2015, *metode penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Jakarta
- Taufan, M. Y. (2021). Professional Development of Teachers, Competencies, Educational Facilities and Infrastructure on Teacher Performance and Learning Achievement of High School Students in Makassar City. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 2(1), 24-38.
- Wahyudi, Bambang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lanjutan. Cetakan Ketujuh. Bandung : Sulita (2008 : 54)
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. Hal 7-12
- Widuri, E. L. (2013). Regulasi Emosi Dan Resiliensi Pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Humanitas*, 9(2), 147–156. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v9i2.341>.

