JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
UPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lahat

Uchy Cahyani[1)]; Marko Ilpiyanto [2)]; Titi Hasanah [3)]
[1,2,3)]***Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat***
Email: [1)] uchycahyani17@gmail.com ;[2] markoilpiyanto2020@gmail.com ,[3] titihasanah@Unsela.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [20 Oktober 2025]
Revised [28 Januari 2026]
Accepted [30 Januari 2026]

KEYWORDS
Work Motivation, Social Interaction, And Work Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan interaksi sosial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefesien determinasi. Hasil penelitian menunjukan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Interaksi Sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat.

ABSTRACT
The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the Lahat Regency Social Service. This study also examined the effect of social interaction on employee performance at the Lahat Regency Social Service. This study also examined the effect of work motivation and social interaction simultaneously on employee performance at the Lahat Regency Social Service. This study used quantitative statistical methods using multiple linear regression, partial regression (t-test), simultaneous regression (f-test), and coefficient of determination. The results showed that work motivation significantly influenced employee performance at the Lahat Regency Social Service. Social interaction significantly influenced employee performance at the Lahat Regency Social Service. Work motivation and social interaction significantly influenced employee performance at the Lahat Regency Social Service.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perkembangan suatu unit kerja organisasi memegang posisi yang penting pada suatu kebijakan atau pemecahan masalah dalam menjalankan aktivitasnya, sumber daya manusia berfungsi menangani seluruh kegiatan untuk mengorganisir semua apa yang akan menjadi tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Pegawai sebagai aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas keseharian di dalam organisasi perkantoran, hendaklah dibekali suatu kemampuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Maka prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan interaksi sosial.

Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan suatu kegiatan maka diperlukan suatu motivasi sebagai rangsangan atau juga daya gerak seseorang. Motivasi kerja atau daya penggerak sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang. Interaksi sosial merupakan hubungan antar pegawai dalam sebuah organisasi atau tempat pegawai bekerja, dalam berinteraksi pegawai yang satu akan memberikan pengaruh kepada pegawai yang lainnya, interaksi yang terjadi ini merupakan hubungan atar pegawai terhadap rekan kerja atau hubungan pegawai dengan kelompok kerja. Interaksi sosial akan membentuk sebuah tindakan ataupun akan menimbulkan perbedaan – perbedaan antar sesama pegawai.

Interaksi sosial dalam organisasi atau instansi pemerintahan akan membentuk sebuah hubungan pegawai dalam bekerja, dimana dari hubungan pegawai dengan rekan kerja jika terjadi hubungan baik, maka para pegawai akan melakukan kerjasam atau saling membantu dan sebaliknya jika hubungan sosial tidak baik maka akan menimbulkan konfli dan perbedaan – perbedaan. Jadi interaksi sosial akan sangat berpenagruh terhadap kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu secara kuantitatif mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan seperti besarnya pengeluaran individu per jam, dari segi kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “seberapa sempurna” seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal, yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya insiatif pegawai dalam bekerja. Interaksi pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai tidak memiliki pengertian dengan rekan kerja dalam bekerja, keterbukaan pegawai masih kurang, empati pegawai masih rendah dan dukungan antar sesama rekan kerja belum terlihat. Selain itu pencapaian hasil kerja pegawai belum sesuai dengan target kerja, manakalah masih adanya pekerjaan belum selesai ketika dibutuhkan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2021:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut As'ad, (2022:140) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Menurut Robbins, (2021 :166) motivasi kerja adalah kesediaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat dan daya yang tinggi dari seseorang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh kemampuan individu.

Interaksi Sosial

Menurut Walgito, (2022:18) interaksi sosial adalah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2020:71) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nindyati, (2020:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan vailid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Karena dengan angka kasar relative lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikasi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan vailid. Sebaliknya $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Uji validitas dikatakan valid dengan nilai r hitung > t tabel dan jika nilai r hitung < t tabel maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukan sejauh mana suatu

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
UPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independen, dengan ketentuan jika nilai signifikan korelasi < 0.05, maka model terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan korelasi > 0.05, maka model tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas juga bisa menggunakan *grafik scatter plot*, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat dari grafik scatter plot, jika pada grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik – titik membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka dialokasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tehingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Uji Statistik

Uji statistik data dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan rumus sebagai berikut :

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berkenan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Ukuran dalam pengambilan keputusan dalam Statistik deskriptif yang penulis gunakan dengan mencari central trendency (kecendrungan memusat) seperti minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah alat untuk menentukan pengambilan keputusan terhadap pengolahan data hasil penelitian, berikut ini perhitungan statistik berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Interaksi Sosial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Adapun menurut Sudjana, (2021:69) rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y=\alpha +b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- α = Constanta
- b_1 = Koefisien Regresi Untuk X_1
- b_2 = Koefisien Regreasi Untuk X_2
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Interaksi Sosial

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikasi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan sebagai berikut: Pengaruh Variabel X_1 dan Variabel X_2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y.

Koefesien Diterminasi

Analisis koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

KD = r^2 x 100%

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Diterminasi

r^2= Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Interaksi Sosial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.188	9.352
	Motivasi Kerja	.540	.130
	Interaksi Sosial	.627	.143

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan tabel 4.9 di atas diperoleh nilai persamaan regresi Y = 8,188 + 0,540 + 0,627. Nilai constanta sebesar 8,188, hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Interaksi Sosial (X_2) diabaikan atau di asumsikan Nol maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 8,188 satu – satuan. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,540, hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,540 satu - satuan. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi variabel Interaksi Sosial (X_2) sebesar 0,627, hal ini berarti jika variabel Interaksi Sosial (X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,627 satu - satuaan.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent secara sendiri – sendiri, hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2 Uji Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	4.156	.000
Interaksi Sosial	4.388	.000

Sumber : Data Olahan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
UPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Kerja (Y), maka menolak Ho dan menerima Ha, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Interaksi Sosial (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel Interaksi Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), maka menolak Ho dan menerima Ha, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh signifikan variabel Interaksi Sosial (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama – sama, berikut ini pengujian pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian secara simultan sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model	F	Sig.
Regression	15.699	.000[a]
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel 3 di atas menunjukan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Interaksi Sosial (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh signifikan secara bersama – sama variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Diterminasi

Koefisien diterminasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indevenden. Nilai koefisien diterminasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien diterminasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel indevendent yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel devendent.

Tabel 4 Koefisien Diterminasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.721[a]	.520	.487

a. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan tabel 4 di atas menunjukan nilai koefisien diterminasi sebesar 0,520, hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Interaksi Sosial (X_2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 52 % dan sisanya 48 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat
2. Interaksi Sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat

3. Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat

Saran

1. Motivasi kerja pegawai hendaknya ditingkatkan dengan cara memberikan program pelatihan kepada pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya senantiasa meningkat.
2. Dengan Interaksi Sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat, maka hendaknya interaksi sosial pegawai dalam bekerja harus ditingakatkan agar prestasi kerja pegawai dalam bekerja senantiasa meningkat.
3. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Lahat, hendaknya hasil peneitian ini menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja dan interaksi sosial pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2021. Manajemen Penelitian, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta

As'ad. 2022. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta

Basrowi. 2021. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.

Clelland. 2020. Human Motivation. New York : Cambridge University Press.

Dayakisni, Hudaniah. 2022. Psikologi Sosial. Malang : Universitas Indonesia

Denny. 2020. Pengaruh Motivasi kerja dan interaksi sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara. Volume 1, No 1

Dovi. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung. Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Semarang. Volume VI, No 1

Fitriadi, Heri 2020. Pengaruh Motivasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kota Pagaralam. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Serelo Lahat. Volume 9, No. 1

Gerungan. 2022. Psikologi Sosial. Bandung : PT. Refika Aditama, IKAPI

Ghozali. 2023. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Guion. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa

Hasibuan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa

Heidjrachman. 2022. Manajemen Personalia. Jogjakarta : Edisi Keempat, BPFE UGM

Kuncoro. 2023. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Aksara

Lagece. 2020. Manajemen Sumber Daya Manuisa. Jakarta : Rineka Cipta

Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Margono. 2021. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta

Nawawi. 2022. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : Gajah Mada, University Press.

Nindyati. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta

Noeng Muhadjir. 2021. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Penerbit Rake Sarasian

Partowisastro. 2020. Perbandingan konsep diri dan Interaksi Sosial anak-anak remaja WNI asli dengan keturunan Tionghoa. Laporan Penelitian. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

Surniati. 2021. Pengaruh Motivasi, Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik. Jurnal Of Social Science Research, Universitas Muhammadiyah Gresik. Volume 3, No.6

Sunyoto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku.

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H. Bandung : Alfabeta

Suryabrata. 2021. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sudjana. 2021. Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua. Yogyakarta : Erlangga

Walgito. 2022. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta : C.V Andi.

Wexley. 2022. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Jakarta : Rineka Cipta.

Wijono. 2020. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajawali Pers.