

Upaya Membangun Kinerja Tinggi Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja

Ifadatut Thausiyah¹, Lailatus Syarifatul Mukarromah², Mansur Faliki³, Olivia Kartika Putri⁴, Mu'alimin⁵

- ¹ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia; ifadatutthausiyah22@gmail.com
- ² Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia; lailasyarif83@gmail.com
- ³ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia; mansurfaliki08@gmail.com
- ⁴ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia; oliviakartikap@gmail.com
- ⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia; mualimin@uinkhas.ac.id

IDAROTUNA: Jurnal
Administrative Science

Vol 5 No 1 Mei 2024
<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i1.78>

Received: April 15, 2024
Accepted: April 28, 2024
Published: May 20, 2024

Publisher's Note: Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract : One of the most important factors in raising organizational members' performance is their motivation at work. The desire to finish a task or activity as well one can in order to maximize work performance is known as motivation (performance). The qualitative method a kind of literature study was used to conduct this research, which involved gathering information from multiple library sources. The purpose of this study is to quantify the degree to which employee performance is enhanced in various firms by motivation. According to the research's findings, 1) work motivation is defined as a state that attempts to motivate an individual to be more excited about their work and to satisfy their desired needs in life. Employee performance, on the other hand, is the outcome of an employee's process of carrying out his or her responsibilities. (2) A manager can use a variety of strategies to increase employee performance through work motivation, including evaluating attitudes, managing well, enhancing member communication, and fostering a culture where it is difficult for a manager to place blame on subordinates. (3) Work motivation plays a critical part in the relationship between organizational members' performance and work motivation because it can motivate employees to perform their jobs to the best of their abilities and to produce positive outcomes for the company.

Keywords: *Work Motivation, Organization, Employee Performance.*

Pendahuluan

Pengertian motivasi kerja yang dikatakan oleh Luthans yaitu mengacu pada proses internal seseorang yang dipicu oleh kebutuhan psikologis dan fisiologis, mendorong perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan (dalam Pristiyanti) menggambarkan motivasi sebagai dorongan yang membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Motivasi penting karena merupakan salah satu faktor yang bisa menggerakkan karyawan supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan tekun. Perusahaan bukan semata-mata menginginkan pegawai yang kompeten akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang mempunyai ambisi yang kuat untuk mencapai kinerjanya semaksimal mungkin. (Pristiyanti 2016)

Berdasarkan definisi menurut beberapa tokoh tersebut, dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah situasi yang dilakukan guna mempengaruhi seorang individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan maksud memenuhi kebutuhan hidup yang diinginkan. Dengan begitu individu dapat dengan lebih mudah diarahkan dan didorong untuk melakukan aktivitas sesuai dengan keinginan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut regulasi yang diberlakukan pada tahun 2020 mengenai kebijakan cipta kerja, disebutkan tujuannya adalah untuk meningkatkan penerimaan pekerja lokal di era persaingan pasar yang semakin ketat. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran undang-undang tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih tekun dan bersemangat lagi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu juga terdapat firman Allah yang menyatakan tentang pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja, salah satunya yaitu dorongan yang ada dalam setiap diri dari mereka, sebagaimana ayat dibawah ini:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak mengubah suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri". (QS. Ar-Ra'd : 11)

Firman tersebut di gunakan sebagai bentuk motivasi bagi setiap orang yang ingin mengubah hidupnya menjadi lebih baik, maka orang tersebut harus berusaha sendiri terlebih dahulu, maka Allah akan menolongnya.

Penulis memilih judul ini karena motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Contohnya, di PT Buana Banjarmasin, motivasi dianggap penting dalam memperbaiki kinerja karyawan karena mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih giat guna memenuhi target mereka. Untuk membangun kinerja tinggi anggota organisasi melalui motivasi kerja, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik dan seimbang, memberikan kesempatan dan kejutan serta menyediakan sistem kerja yang mengembangkan kemampuan individu karyawan. Perusahaan juga harus mengembangkan motivasi intrinsik, ekstrinsik, sosial, faktor lingkungan, pribadi, organisasi, dan karakter individu, serta menjalin hubungan yang positif dengan para karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Serta teknik pengumpulan data yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menggunakan studi pustaka (studi literatur). Marzali berpendapat dalam (Fajar and Aviani 2022) bahwa studi literatur melibatkan pencarian dari beberapa sumber seperti, artikel, buku dan jurnal untuk menghasilkan tulisan baru tentang topik yang dibahas.

Menurut Sutrisno dalam (Izza, Falah, and Susilawati 2020) Sebuah penelitian disebut sebagai penelitian kepustakaan karena data yang diperlukan diperoleh dari berbagai sumber di perpustakaan, seperti buku, ensiklopedia, kamus, jurnal, dokumen, dan majalah. Variabel dalam penelitian studi pustaka bersifat fleksibel. Data yang ditemukan akan diorganisasikan pada beberapa sub bagian untuk menjawab fokus dari penelitian yang dilakukan. Adapun kata kunci untuk menemukan artikel ini yaitu *Work Motivation, Employee Performance, dan Organization*.

Studi kepustakaan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menjalani eksplorasi yang mendalam terhadap isu yang akan diteliti. Pendekatan ini melibatkan pencarian sumber-sumber tertulis, jurnal-jurnal, serta buku dan karya cetak lainnya yang memiliki kesinambungan secara langsung dengan topik yang ingin diselidiki. Dengan demikian, studi kepustakaan menjadi pondasi kuat yang memberikan landasan yang kokoh bagi perjalanan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Kinerja dan Motivasi

a. Pengerian Kinerja

Hasibuan dalam (Julianto and Carnarez 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugas-tugasnya, salah satunya yang dipengaruhi oleh kemampuan, profesionalisme, dedikasi, serta motivasi yang didapatkan. Dalam arti lain, kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam setiap struktur organisasi, manajer berperan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota timnya guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk membina karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang memuaskan dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, dan pengoreksian terhadap kekurangan kinerja menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan, sehingga karyawan merasa termotivasi dengan adanya peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas mereka.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo dalam (Julianto dan Carnarez) Tujuan dari kinerja adalah menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan keseluruhan organisasi. Ketika usaha individu sejalan dengan tujuan organisasi, hal ini dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Julianto and Carnarez 2021) Oleh karena itu, penilaian kinerja terhadap karyawan perlu dilakukan. Dalam konteks organisasi, penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja atau prestasi para anggota tim. (Silaen et al. 2021)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jacks dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja individu pegawai memainkan peran yang sangat penting. Kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan niat dan minat yang tinggi, serta tingkat usaha yang dicurahkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

individu meliputi motivasi, etika, kehadiran, dan rancangan kerja, yang semuanya mempengaruhi kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait. Faktor personal, seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu, mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor kepemimpinan, termasuk kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan dari manajer dan tim juga mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor tim, seperti dukungan dari rekan kerja, serta faktor sistem, seperti sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Faktor kontekstual/situasional, seperti tingkat tekanan dan perubahan lingkungan, juga mempengaruhi kinerja pegawai. (Fenetruma 2021)

Dalam peningkatan kinerja anggota organisasi, manajer melaksanakan beberapa hal salah satunya yaitu pembinaan disiplin anggota. Pembinaan disiplin anggota organisasi yaitu memantau disiplin anggota dari absensi. Pemberian Penghargaan dan motivasi terhadap anggota organisasi dilakukan supaya dapat menambahkan gairah semangat dalam dirinya. (Istifadah, Maghfiroh, and Anzili 2024)

d. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya organisasi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan konteks kerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi cenderung untuk berupaya keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara dengan optimal. Dalam psikologi kerja, motivasi kerja sering dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja individu. (Fenetruma 2021)

Selain itu, ada juga pengertian motivasi menurut pandangan islam yaitu dikatakan oleh Nurgilang bahwa motivasi kerja merupakan bagaimana mencari nafkah sebagai bentuk ibadah. Dalam Islam, tujuan motivasi kerja bukanlah untuk mencapai kehidupan hedonis, status sosial, atau kekayaan dengan cara apapun. Sebaliknya, bekerja untuk mencari nafkah dipandang sebagai tindakan istimewa yang

dipersembahkan dalam ibadah untuk memenuhi kebutuhan baik keluarga maupun organisasi. (Mardiana and Saleh 2021)

e. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, memberikan motivasi kepada karyawan mempunyai beberapa manfaat, antara lain yaitu: mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas, menciptakan relasi kerja yang baik, dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Fredrick Herzberg dkk dalam (Fenetruma 2021) mengatakan beberapa elemen yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu seperti pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan perusahaan, serta manfaat dan keamanan pekerjaan.

g. Fungsi Motivasi Kerja

Adapun beberapa kegunaan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut: Motivasi mendorong individu untuk menjalankan tugasnya dengan antusias. Motivasi menetapkan arah tindakan, mengarahkan menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan. Motivasi mengatur pilihan tindakan, memastikan pelaksanaan tugas yang relevan guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dengan demikian, konsep motivasi menjadi hal yang urgent dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, terutama dalam memengaruhi anggota organisasi. Dengan memenuhi kebutuhan para anggota, motivasi kerja di lingkungan kerja mereka dapat ditingkatkan terutama dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Dengan begitu maka konsep motivasi ini sangatlah penting ditanamkan di dalam jiwa seluruh anggota supaya dapat melaksanakan tanggung jawab masing-masing. (Khumaidi and Sa'diyah 2022)

2. Upaya Yang Dilakukan Oleh Manajer Dalam Membangun Kinerja Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja

Sebelum membahas lebih lanjut akan dijelaskan tentang peran dari seorang manajer dalam membangun kinerja anggotanya. Menurut Soerjono Soekanto yang dikutip dalam

Yare, Peran dapat diartikan sebagai aspek yang dinamis dari status, di mana individu memenuhi hak dan kewajiban yang terkait dengan posisi mereka. Ketika seseorang melakukan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi mereka, maka mereka sedang menjalankan peran yang telah ditentukan. Sedangkan manajer adalah individu yang melakukan aktivitas manajerial. (Yare 2021). Kehadiran seorang manajer dalam suatu organisasi sangat krusial karena mereka berperan sebagai sumber motivasi bagi karyawan-karyawan. (Muizu and Sule 2017)

Sebagai pemimpin yang dipercayai untuk mengarahkan organisasi, penting untuk memahami peran sebagai seorang pemimpin agar dapat menjalankan tugasnya tanpa banyak hambatan. (Anwar 2022). Manajer harus memiliki gaya kepemimpinan salah satunya yaitu pacesetter leader adalah jenis kepemimpinan yang memprioritaskan kinerja dan pencapaian tujuan, di mana pemimpin yang menggunakan gaya ini mengantisipasi prestasi unggul dari anggota timnya. Seringkali, pemimpin akan menunjukkan inisiatif dan memimpin dengan contoh untuk memastikan tujuan tercapai. (Suhardi et al. 2022)

Manajer perlu mengimplementasikan beberapa strategi untuk membangun motivasi kinerja anggota mereka, termasuk: Evaluasi Sikap, Manajer perlu mengenali sikap mereka terhadap bawahan. Kualitas Sebagai Manajer, Seorang manajer yang berkualitas memiliki ciri-ciri dan komitmen untuk bekerja secara efektif, berkolaborasi dengan bawahan, bersikap loyal, dan menghindari politik kantor. Meningkatkan Komunikasi, Membangun Budaya Tanggung Jawab. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus mampu untuk mengelola organisasi dengan efektif. Manajemen adalah keterampilan yang penting untuk mencapai hasil yang diharapkan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. (Mu'alimin 2021)

Berdasarkan analisis data dalam penelitian serta pembahasan oleh Ilham, Syahrani, dan Putra dalam artikel "Peran Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Buana Motor Banjarmasin", ditemukan bahwa setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan, dan keberadaan seorang manajer sangatlah penting untuk mengatasinya. Dalam konteks PT Buana Motor Banjarmasin, manajer secara konsisten memberikan motivasi kepada karyawan, yang menginspirasi rasa percaya diri

dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, manajer juga berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi. (Ilham, Syahrani, and Putra 2020)

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Anggota Organisasi

Motivasi adalah elemen krusial dalam manajemen sumberdaya manusia, yang mana motivasi tersebut memiliki peranan yang cukup penting dalam pencapaian setiap individu. (Ariyanto and Sulistyorini 2020) Keterkaitan antara dorongan dalam pekerjaan dan produktivitas anggota organisasi memiliki signifikansi yang cukup besar. Dimana tingkat motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk memperbaiki efisiensi dari kinerja karyawan mereka. Motivasi kerja yang efektif dan terintegrasi akan membantu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Kurangnya motivasi dalam pekerjaan dapat menghasilkan produktivitas yang rendah, sehingga sulit untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. (Maulana and Laksmiwati 2023)

Motivasi kerja memiliki peran sentral dalam memperkuat keterlibatan karyawan di dalam organisasi tersebut, karena individu yang termotivasi cenderung melihat tugas mereka sebagai sesuatu yang bermakna dan menarik. Seorang manajer sebaiknya harus berkomunikasi dengan stafnya tentang kinerja perusahaan dan juga menjelaskan bagaimana kontribusi yang harus mereka lakukan dalam perusahaan tersebut. (Hidayat 2019). Sebagaimana teori Jufrizen dan Sitorus bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong individu untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkannya, dan motivasi kerja dapat terbentuk karena adanya dorongan dari berbagai kebutuhan pokok dari manusia itu sendiri. (Jufrizen and Sitorus 2021)

Menurut analisis data dalam penelitian yang dilakukan oleh Mia Minarti dan Didin mengenai "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya", dapat dinyatakan sebagai berikut: 1) Insentif memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara parsial, yang berarti peningkatan insentif juga akan mengakibatkan peningkatan kinerja. 2) Motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan secara sebagian pada hasil kerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan. (Miranti and Perkasa 2023) Dalam hal ini penulis menganggap bahwasanya motivasi kerja

telah diimplementasikan dengan sangat baik oleh perusahaan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Menurut studi lain yang dilakukan oleh Safitri dan Wahdiniawati tentang "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liong Indotasa" dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Liong Indotasa. Dalam hal ini, pelatihan kerja yang lebih sering dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja yang lebih tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, disiplin kerja yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Safitri and Wahdiniawati 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan materi mengenai "Upaya Membangun Kinerja Tinggi Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja", maka diperoleh kesimpulan yaitu: Hasil dari suatu kinerja itu akan tercapai jika yang melaksanakannya itu berminat terhadap pekerjaan dan juga terhadap pekerjaan itu seorang pegawai sudah sedikit menguasai. Dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi, seorang manajer harus memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi kepada karyawan atau anggotanya agar anggota tersebut bisa meningkatkan kinerjanya dan dapat membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan mudah. Peran yang paling penting adalah motivasi terutama pada diri individu tersebut. Untuk meningkatkan motivasi kinerja tim, manajer harus mengembangkan strategi yang efektif. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memantau dan menilai sikap anggota tim, menjadi seorang manajer yang berkomitmen dan profesional, meningkatkan komunikasi yang efektif dengan tim, serta menciptakan budaya yang menghargai kontribusi dan menghilangkan kebiasaan saling menyalahkan. Dengan demikian, manajer dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan kinerja tim yang lebih. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja anggota organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena seseorang dengan motivasi kerja

rendah akan berpengaruh pada hasil kerjanya yang tidak maksimal, sedangkan seseorang dengan motivasi kerja itu akan tumbuh lebih tinggi jika suatu tugas atau pekerjaan yang dijalankan diminati atau telah dikuasai dan bisa juga suatu tugas yang mudah, sehingga karyawan dan anggota suatu organisasi bisa ikut serta berperan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Referensi

- Anwar, Moh. 2022. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Buleleng Bali." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 15(2):281–90.
- Ariyanto, Ayok, and Sulistyorini. 2020. "Konsep Motivasi Dasar Dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *AL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education* 4(2):103–14.
- Fajar, Putra, and Yolivia Irna Aviani. 2022. "Hubungan Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Diri: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6(1):2186–94.
- Fenetruma, Zaenab. 2021. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi)." *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):1019–33.
- Hidayat, Rofiq. 2019. "Manajemen Dakwah Bil Lisan Perspektif Hadits." *Al-Tatwir* 6(1):33–50.
- Ilham, Farid, Syahrani, and Defin Shahril Putra. 2020. "Peranan Manajerial Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada PT Buana Motor Banjarmasin."
- Istifadah, Hikmatul Maghfiroh, and Firdaus Anzili. 2024. "ICHES : International Conference on Humanity Education and Society." *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society* 3(1):1–17.
- Izza, Aini Zulfa, Mufti Falah, and Siska Susilawati. 2020. "Studi Literatur : Problematika Evaluasi Pembelajaran Dalam Mencapai Tujuan."
- Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." Pp. 841–56 in. Sumatera Utara: SiNTESa.
- Julianto, Bagus, and Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5):676–91.
- Khumaidi, Rif'an, and Halimatus Sa'diyah. 2022. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ma Burhanul Abrar Besuki Situbondo."

Nusantara Journal of Islamic Studies 03(02):133–43.

- Mardiana, Andi, and Asrin Saleh. 2021. "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Mutawazin: (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)* 2(1):1–14.
- Maulana, Aura Intan Zarkasyi, and Hermien Laksmiwati. 2023. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember." *Jurnal Penelitian Psikologi* 10(03):628–40.
- Miranti, Mia, and Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1):35–52.
- Mu'alimin. 2021. "Manajemen Supervisi Akademik Pengawas Madrasah Tsanawiyah Di Kota Cimahi." Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, and Ernie Tisnawati Sule. 2017. "Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru." *Pekbis Jurnal* 9(2):151–60.
- Pristiyanti, Dita Chintia. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(2):173–83.
- Safitri, Sopiayah, and Siti Annisa Wahdiniawati. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor." *JURNAL JAMAN: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 3(2):176–84.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyrurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, and Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suhardi, Muhammad Imanuddin, Kunarso, Rofiq Hidayat, Sulaiman, Yohanes Umbu Lede, Arif Ahmad Fauzi, Fahrurrazi, Yosefo Gule, Basri Siraj, Syafruddin, Roikhan Mochamad Aziz, and Yanti Krismayanti. 2022. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Yare, Mince. 2021. "Peran Ganda Perempuan Pedagang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor." *Jurnal COPI SUSU: Jurnal Komunikasi, Politik Dan Sosiologi* 3(2):17–28.