
**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. KENCANA ABADI
TANJUNGPINANG**

Oleh

**Muhammad Adi Wijaya¹, Evita Sandra², Satrio Bimo Syahputro³, Indra Bastian Tahir⁴,
Risgar Friassantano⁵****^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang****Email: [1adiwijaya050219@gmail.com](mailto:adiwijaya050219@gmail.com)****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara semi struktur, dokumen, dan studi pustaka. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 21 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 5 orang narasumber dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil wawancara yang dilakukan pengolahan data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang dalam kategori cukup baik dimana motivasi instrinsik seperti tanggungjawab, prestasi kerja, pekerjaan yang menantang tidak ditemukan sebagai sumber motivasi utama melainkan motivasi yang muncul berasal dari eksterinsik yaitu peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja seperti pemberian reward, pujian, dan jenjang karir. Menggunakan 5 indikator, yaitu tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan menantang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Tanggungjawab Kerja, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Peluang Untuk Maju, Pekerjaan Menantang

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam seluruh kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi aktor dan penentu dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus termotivasi untuk menggunakan keahliannya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Motivasi yang rendah menurunkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka mudah menyerah ketika mereka berjuang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang bermotivasi tinggi bekerja lebih keras dan lebih teliti untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Ayu, 2017).

Motivasi adalah penggerak, alasan-alasan, atau suatu dorongan yang terdapat dalam diri manusia yang menyebabkan

manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku (Siagian, 2014). Motivasi bukan hanya tingkah laku tetapi juga tindakan yang berinteraksi menjadi proses yang dapat memengaruhi perilaku.

Motivasi menimbulkan persoalan tentang bagaimana mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dan mengeluarkan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

CV. Kencana Abadi Tanjungpinang didirikan pada tahun 2016. Perusahaan ini merupakan distributor yang bergerak di bidang *Food and Beverages*. Adapun beberapa produk yang didistribusikan adalah Ajinomoto, Koepoe-Koepoe, Larutan Penyegar Cap Badak, dan lainnya. Saat ini CV. Kencana Abadi Tanjungpinang memiliki 21 orang karyawan

yang meliputi admin, tenaga penjualan, gudang, supir dan *helper*.

Berdasarkan hasil observasi yang diamati oleh peneliti di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang ditemukan fenomena masalah sebagai berikut;

Tabel 1. Fenomena Masalah Di CV. Kencana Abadi

No.	Aspek yang diamati	Keterangan
1	Tanggung jawab	Beberapa karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
2	Prestasi	Beberapa karyawan tidak mendapatkan penghargaan atas prestasi yang sudah dicapai
3	Jenjang karir	Tidak adanya kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan
4	Apresiasi perusahaan	Kurangnya apresiasi dalam bentuk pujian dari atasan
5	Pekerjaan yang menantang	Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Dari fenomena masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti juga melakukan wawancara untuk memperkuat pernyataan yang diamati. Adapun hasil wawancara yang dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada sebagian karyawan CV. Kencana Abadi yaitu sebagai berikut:.

Tabel 2. Hasil Wawancara Pra-penelitian

Pertanyaan	Jawaban Responden
Bagaimana rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan kepada anda?	Untuk tanggung jawab, saya merasa telah mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab saya akan tetapi rekan saya terkadang tidak sepemikiran untuk menghabiskan barang yang seharusnya diselesaikan pada hari itu juga.
Bagaimana tindakan yang dilakukan perusahaan jika anda melakukan tugas yang diberikan melampaui keinginan dan harapan perusahaan?	Ya jika pencapaian saya melampaui target yang diberikan perusahaan, sejauh ini perusahaan tidak ada memberikan penghargaan maupun bonus.
Bagaimana peluang jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya?	Disini tidak ada jenjang karir, rata-rata yang kerja disini sesuai bidang yang dilamar.
Bagaimana bentuk apresiasi perusahaan atas hasil kinerja anda?	Untuk saat ini selama saya bekerja perusahaan jarang sekali mengapresiasi hasil kinerja karyawan baik berupa pujian maupun penghargaan.
Apakah ada pekerjaan dari perusahaan yang sulit dicapai oleh anda dan bagaimana cara anda mengatasi kesulitan tersebut?	Ya ada, biasanya mengenai target penjualan yang ditetapkan perusahaan terkadang terlalu tinggi sehingga kesulitan dalam mencapainya. Karena setiap target yang telah capai maka setiap target berikutnya akan terus meningkat

	jadi kami sedikit mengalami kesulitan dalam mencapai target tersebut.
--	---

Sumber : Data yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses mempekerjakan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan, dan mengelola anggota individu atau kelompok pekerja dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (Muis et al., 2018) dan (Kurnia Saputra dkk, 2023) manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (Supriyati et al., 2022) motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut pengertian lain mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sejumlah kekuatan untuk menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan upaya dalam perilaku tertentu (Koesmono, 2015) dan (Armansyah, 2020).

Indikator Motivasi Kerja

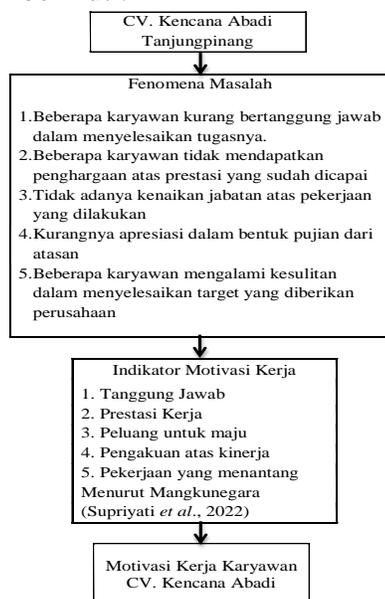
Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (Supriyati et al., 2022) sebagai berikut :

1. Tanggungjawab. Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawannya berharap lebih bertanggung jawab lagi atas pekerjaan yang telah

- diberikan, karena perusahaan lebih menyukai karyawan yang bertanggung jawab dari pada karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Prestasi kerja. Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan prestasi di bidang pekerjaannya
 3. Peluang untuk maju. Motivasi kerja diberikan kepada karyawan agar setiap karyawan mempunyai pemikiran untuk maju dalam bidang pekerjaannya.
 4. Pengakuan atas kinerja. Perusahaan lebih mengakui pekerjaan karyawan yang bermotivasi tinggi.
 5. Pekerjaan yang menantang. Perusahaan memberikan motivasi kerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menantang, bahkan karyawan tersebut harus sudah siap mendapatkan pekerjaan yang lebih sulit dari pekerjaan yang sebelumnya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala atau masalah yang sedang diamati. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2023)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dilakukan untuk menguraikan aspek-aspek fenomena atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2016).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang berjumlah 21 orang karyawan.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dilakukan dengan cara menetapkan ciri-ciri yang sesuai dengan tujuan. Dengan ciri khusus sebagai berikut:

1. General Manager CV. Kencana Abadi Tanjungpinang selaku orang yang bertanggung jawab mengenai permasalahan karyawan;
2. Supervisor CV. Kencana Abadi Tanjungpinang selaku orang yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengarahan karyawan dibagian penjualan.
3. Karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun.
4. Karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang yang hanya mewakili 1 orang pada bidang pekerjaan masing-masing.

Sehingga total sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 5 orang sebagai informan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	General Manager	1
2	Supervisor	1
3	Karyawan	3
TOTAL		5

Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Kencana Abadi Tanjungpinang adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 yang didirikan oleh bapak Sucandra yang bergerak pada bidang distributor *Food and Beverage*. Perusahaan ini menjual atau mendistribusikan produk kepada masyarakat agar produk tersebut dapat digunakan atau dikonsumsi oleh masyarakat luas dan membangun merek yang kuat serta memiliki identitas yang dapat menarik minat beli konsumen, sehingga tercapai tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan penjualan, serta menjadikan sebagai pemimpin dipasar dalam mendistribusikan pruduknya..

HASIL PENELITIAN

Indikator Tanggungjawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang dapat dikatakan belum dalam kategori baik karena hampir dari semua narasumber karyawan menjawab bahwa dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan secara baik dan penuh bertanggungjawab, namun setelah dilakukan penyesuaian dengan narasumber pimpinan maka dapat dikatakan bahwa belum semua karyawan dapat melaksanakan tugas dengan secara baik namun sudah bertanggung jawab dalam pekerjaanya.

Indikator Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi kerja karyawan CV. Kencana Abadi

Tanjungpinang dapat dikatakan belum dalam kategori baik.

Dari hasil wawancara dengan narasumber karyawan, mereka yakin dan percaya bahwa mereka memiliki prestasi. Namun setelah dilakukan penyesuaian kepada narasumber pimpinan yang memberikan bentuk penilaian secara lisan bahwa karyawan yang berprestasi lebih sedikit dibandingkan dengan yang tidak berprestasi dapat dibuktikan dengan beberapa karyawan menyatakan mendapatkan bentuk penilaian berupa teguran saat mereka melakukan kesalahan.

Indikator Peluang untuk Maju

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang untuk maju dalam diri karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang belum sepenuhnya baik karena dari hasil wawancara kepada narasumber karyawan bahwa Karyawan memerlukan peluang untuk maju atau peningkatan jenjang karir atas hasil peningkatan kinerja atau pengembangan diri untuk memotivasi mereka dalam mencapai penyelesaian pekerjaan semaksimal mungkin. Setelah melakukan penyesuaian dengan narasumber pimpinan bahwa peluang dan kesempatan untuk maju atau peningkatan jenjang karir tentunya ada jika posisi tersebut masih kosong. Akan tetapi peluang untuk kenaikan jabatan tidak begitu banyak oleh sebab itu perusahaan lebih memilih untuk menaikkan gaji atas hasil dari pengembangan potensi diri karyawan agar menghindari keluar masuknya karyawan. Setelah dianalisis belum semua karyawan melakukan pekerjaan dengan baik untuk maju pada bidangnya sehingga dapat dikatakan belum sepenuhnya baik.

Indikator Pengakuan atas Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan atas kinerja di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang belum sepenuhnya baik karena dari hasil wawancara kepada narasumber karyawan tidak semua karyawan mendapatkan pengakuan atas kinerja dalam bentuk bonus dan

pujian hanya karyawan dibidang sales saja yang mendapatkan bentuk bonus dan pujian beberapa karyawan lainnya hanya mendapatkan berupa bentuk pujian jika bekerja dengan baik.

Indikator Pekerjaan yang Menantang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan menantang yang diberikan kepada karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang sudah dikatakan baik karena dari hasil wawancara karyawan dapat menerima pekerjaan apapun yang diberikan oleh perusahaan mereka yakin bahwa pekerjaan apapun yang diberikan terasa berat diawal jika belum pernah melakukan dan akan merasa ringan bila sering melakukannya.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja dengan judul Analisis Motivasi Kerja Karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang didapatkan hasil bahwa motivasi kerja di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang dikategorikan cukup baik namun masih belum seimbang. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, seperti menunda pekerjaan, target pasar yang belum sepenuhnya tercapai, dan masih banyak karyawan yang belum berprestasi pada bidangnya, serta kurangnya pemberian motivasi secara instirinsik dan ektrinsik dari perusahaan kepada karyawan dapat dilihat dari jaranganya pemberian pujian kepada karyawan pada bidang tertentu, pembagian bonus atau reward yang tidak merata, serta kurangnya peluang untuk maju pada bidangnya yaitu peningkatan jenjang karir yang ada diperusahaan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang. Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuanda Pratama Harahap (2021) dengan judul Analisis Motivasi kerja Karyawan di CV. Fawas jaya medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di CV. Fawas Jaya Medan masih belum seimbang.

PENUTUP

Kesimpulan

Motivasi kerja karyawan CV. Kencana Abadi Tanjungpinang dikategorikan cukup baik namun masih belum seimbang dikarenakan motivasi yang diberikan belum menyeluruh seperti pemberian motivasi eksternal berupa reward dan pujian yang diberikan hanya kepada beberapa karyawan pada bidang tertentu.

Hasil dari penelitian dan wawancara yang telah dilakukan menunjukan bahwa motivasi instrinsik atau dari dalam diri karyawan seperti tanggung jawab, prestasi kerja, pekerjaan yang menantang tidak ditemukan sebagai sumber motivasi utama dari para karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang.

Salah satu yang mendorong karyawan CV. Kencana Abadi Tannjungpinang untuk tetap bekerja dengan baik mereka berharap perusahaan bisa memberikan peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja mereka berupa pemberian reward, pujian dan jenjang karir atas hasil pekerjaanya yang masih belum menyeluruh.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan yang muncul berasal dari eksterinsik atau motivasi dari luar diri karyawan itu sendiri yaitu peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja seperti, reward, pujian,dan jenjang karir.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka peneliti mengemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

Saran Untuk Perusahaan

Peneliti menyarankan pimpinan untuk membuat penilaian kerja secara objektif dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi pada masing-masing bidang pekerjaanya, serta memberikan pujian secara merata kepada karyawan yang berprestasi pada bidang pekerjaanya. Namun hal ini juga harus diimbangi dengan pemberian punishment bagi karyawan yang bermalasan-malasan dalam

bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja di CV. Kencana Abadi Tanjungpinang.

Saran Untuk Karyawan CV. Kencana Abadi

Peneliti menyarankan karyawan untuk dapat lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja, dan mentaati segala aturan yang ada di perusahaan. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar karyawan dapat mengembangkan potensi pribadi yang belum begitu maksimal dengan cara melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan secara tepat waktu serta diiringi rasa keinginan untuk maju pada bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan potensi atau kualitas individual.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai motivasi kerja menggunakan indikator yang berbeda pada perusahaan yang berbeda untuk memberikan varian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Kemudian, agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai landasan untuk penelitian dengan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- [2] Ayuningtyas, A. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT.Harapan Jaya Globalindo.
- [3] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- [4] Benny, Nugroho, N., Maulana, A. F. H., & Arwin. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. Isbn: 978-623-93614-6-4, 251–254.
- [5] Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>
- [6] Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- [7] Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.
- [8] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- [10] Jemmy, R., Muammar, K., & Febby, M. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif* (cet. 1). Perdana Publishing.
- [11] Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [12] Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- [13] Marlingga, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). E-Jurnal Riset Manajemen, 1(2), 1–15.
- [14] Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. 22(1), 1–8.
- [15] Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Han, W. P., & Wilinny. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. Jurnal Analisis Manajemen, 3(2), 32–42.
- [16] Oktaria, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal STIE Perbanas Surabaya, 11(1), 4–18.
- [17] Prasetyo., T. (2020). Analysis the Influence Use of Social Media, Intrinsic Motivation, and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 18(1), 35–46.
- [18] Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 3(2), 40–51.
- [19] Rahman, H. (2020). Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syari'Ah Mandiri Kcp Pekanbaru Nangka. <http://repository.uin-suska.ac.id/27118/>
- [20] Reina F. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Beencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 3(6).
- [21] Rohman, A. (2017). Dasar dasar manajemen (Cet 1). Inteligencia Media. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- [22] Rumengan, J., & Idham. (2015). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif (cet pertam). Citapustaka Media.
- [23] Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri sipil (S. Dinah (ed.); Revisi Cet). PT. Refika Aditama.
- [24] Siagian, S. p. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 27). PT. Bumi Aksara.
- [25] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suryani & R. Damayanti (eds.); Pertama). PT. Bumi Aksara.
- [26] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (cet 19). Alfabeta.
- [27] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN