



FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI MOTIVASI : SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN DI PT SATU KOSONG TUJUH BANDARA YIA

Dian Juliarti Bantam¹, Herna Mangku Kekesisipan², Nabilah Rahma Fathoni³, Novi Febrianti⁴, Steviani Putri⁵

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

*Email Korespondensi: hernamangkukekesipan@gmail.com

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan dasar utama seseorang untuk memasuki suatu organisasi, dalam rangka memuaskan suatu kebutuhan. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori motivasi McClelland yang memiliki tiga kebutuhan yaitu nAch, nPow, dan nAff. Dalam semangat kerja tentunya terdapat motivasi sebagai pendorong kuat untuk memiliki rasa semangat, gairah terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi semangat kerja pada karyawan PT Satu Kosong Tujuh. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik *non probability sampling* analisis pengumpulan data dengan menggunakan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang dengan rentang usia 20-30 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada karyawan adalah lingkungan yang mendukung, psikologis individu yang baik, dan pemimpin yang baik. dari hasil yang didapatkan maka bisa disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

Morale is the main basis for someone to enter an organization, in order to satisfy a need. In this study, the theory used is McClelland's motivation theory which has three needs, namely nAch, nPow, and nAff. In the spirit of work, of course, there is motivation as a strong driver to have a sense of enthusiasm, passion for his work. This study aims to determine what factors motivate work enthusiasm in employees of PT Satu Kosong Tujuh. The type of research in this study is qualitative using non-probability sampling techniques data collection analysis using interviews. The sample used in this study amounted to 3 people with an age range of 20-30 years. The results showed that the factors that influence work enthusiasm in employees are a supportive environment, good individual psychology, and good leaders. from the results obtained, it can be concluded that the work environment has a big influence on employee motivation.

Keywords: Motivation, Work Morale.

PENDAHULUAN

Motivasi

Sedarmayanti, 2017 (dalam Rizky, 2022) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan, baik itu tindakan positif maupun tindakan negatif. Motivasi kerja adalah kemampuan untuk mengarahkan atau mengendalikan seseorang dan mendorongnya untuk melakukan tindakan menuju perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kondalkar (Hasibuan, 2018) mengartikan motivasi sebagai gairah membara yang didorong oleh kebutuhan dan keinginan yang mendorong seseorang mengeluarkan energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kanfer dalam Jex & Briit (2008) Motivasi adalah suatu konstruksi hipotetis yang tidak dapat dilihat atau dirasakan. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Pola perilaku mengacu pada jenis aktivitas yang dilakukan karyawan saat bekerja. Bangun, (2012) Motivasi dapat diartikan sebagai tindakan mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang mengarah pada aktivitas seseorang, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu, guna mencapai suatu tujuan.

Menurut McClelland, orang dianggap memiliki motivasi yang tinggi jika mempunyai keinginan untuk tampil lebih baik dibandingkan orang lainnya dalam berbagai situasi. McClelland berfokus pada tiga kebutuhan manusia: prestasi, kepemilikan, dan kekuasaan. Pasalnya ketiga kebutuhan tersebut terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam berbagai situasi kerja dan gaya hidup.

McClelland mengatakan bahwa ketika kebutuhan seseorang terasa begitu mendesak, kebutuhan tersebut memotivasi mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, McClelland memaparkan enam ciri orang yang mempunyai motivasi berprestasi (Mangkunegara, 2013). Yaitu, sebagai berikut : (a) Tanggung jawab pribadi yang tinggi. (b) Berani mengambil dan memikul risiko. (c) Mempunyai tujuan yang realistik. (d) Menyusun rencana kerja yang menyeluruh dan berupaya mencapai tujuan. (e) Menggunakan umpan balik spesifik dalam semua aktivitas yang dilakukan. (f) Mencari cara untuk mewujudkan rencana yang telah deprogram

Walaupun motivasi merupakan faktor penting yang menunjang kinerja pegawai, namun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang menunjang kinerja pegawai. Pegawai yang disengaged biasanya tidak menunjukkan kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi, kondisi ini terlihat pada tidak tercapainya tujuan, sedangkan pegawai yang termotivasi berusaha keras untuk mempertahankan dan meningkatkan usahanya, saya akan berusaha semaksimal mungkin. Dengan kata lain, orang yang termotivasi akan tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasinya.

Menurut McClelland (Mankunugara, 2011), motivasi berfokus pada tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi: (1) Need for achievement (nAch) : Yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Mencari tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berprestasi lebih cenderung mengambil risiko. Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan suatu pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dengan keinginan terus-menerus untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. (2) Need for affiliation (nAff) ; Yaitu kebutuhan akan hubungan sosial. Ini adalah dorongan untuk berinteraksi dan memiliki hubungan yang baik bersama orang lain, serta tidak ingin orang lain melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya. (3) Need for power (nPow) : Yaitu sebuah kebutuhan untuk menjadi yang paling berpengaruh dalam suatu kelompok atau individu dan bisa mengendalikan individu lain. Individu dengan motivasi nPow tinggi akan cenderung memiliki karakter yang bertanggung jawab, selalu berusaha untuk mempengaruhi orang lain,

senang apabila berada dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi pada status sosial.

Hal ini merupakan cerminan dari keinginan untuk mendapatkan otoritas dan mempengaruhi orang lain. Motivasi adalah faktor yang paling kuat dalam prestasi kerja karyawan. Seseorang bersedia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya baik jasmani maupun rohani, tanpa memperhatikan apakah kebutuhan tersebut disadari atau tidak. Berdasarkan temuan Mangkunegara Dalam (Manalu, 2021), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, peran orang yang terlibat sangatlah penting. Untuk membujuk orang agar setuju dengan tujuan organisasi Anda, Anda perlu memahami motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi Anda. Karena motif inilah yang menentukan tingkah laku orang dalam bekerja, dengan kata lain tindakan yang paling sederhana. Refleksi motivasi. Menurut para ahli, beberapa definisi motivasi adalah Bangun Dalam (Khair, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah tindakan mempengaruhi orang lain agar berperilaku teratur. Sedangkan menurut Manullang Dalam (Khair, 2019), motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau dalam diri seseorang yang merangsang semangat untuk mengejar suatu keinginan atau tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti mempunyai faktor pendorong aktivitas tersebut. Dari berbagai pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kemauan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis internal manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyebutkan faktor motivasi dikategorikan menjadi 4. faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari diri karyawan. Motivasi kerja merupakan hasil dari serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang memaksa seorang karyawan untuk memilih tindakan yang tepat dan melakukan tindakan tertentu. Idealnya, tindakan ini ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Newstrom dalam (Khair, 2019) Indikator Motivasi adalah :

1. Komitmen
2. Kepuasan
3. Penjualan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator motivasi tersebut adalah:

1. Ketekunan
2. Orientasi masa depan
3. Standar yang tinggi
4. Pengarahan tugas dan keseriusan tugas
5. Berjuang untuk kemajuan
6. Ketekunan dalam bekerja
7. Hubungan dengan rekan kerja
8. Bagaimana memanfaatkan waktu Anda.

Fayoll dalam Luthans (Hasibuan,2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat terhadap suatu pekerjaan, atau dengan kata lain sesuatu yang mendorong semangat seseorang terhadap suatu pekerjaan. Robbins (2008) mengartikan motivasi kerja sebagai kemauan untuk berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan banyak individu. Motivasi adalah tugas manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi

adalah suatu dorongan.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi kerja yang mewakili aspirasi pegawai. Penjelasan yang tepat mengenai hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika harapan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi, maka kepuasan kerja mereka tinggi dan motivasi mereka tinggi. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang membangkitkan gairah kerja seseorang, sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan internal dan eksternal yang dapat mendorong seseorang mencapai tujuan yang diinginkan . (Rozzaid, Herlambang & Devi, 2015). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, manajer dan kepemimpinannya, persyaratan pengembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan dari atasan, dan penghargaan. Faktor internal yaitu: karakteristik pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan dan harapan di masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017) Motivasi yang efektif harus dikomunikasikan kepada karyawan. Menjamin motivasi karyawan dengan meningkatkan usaha dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga karyawan tidak mengeluhkan hal-hal sepele atau melanggar aturan yang telah ditetapkan. perusahaan, tidak ada rekan kerja yang bisa disalahkan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan. Kompensasi mengacu pada segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. (Laminingrum, 2016). Imbalan ini bisa dalam bentuk uang atau non-moneter. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima karyawan berupa gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan tambahan, mencakup kompensasi finansial apa pun yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Imbalan non-moneter terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik di mana orang tersebut bekerja. (Soeriawibawa, Kusumawati, Siswanto, 2017).

Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan menjadi sebuah pernyataan ringkas yang bersumber dari kekuatan psikologis yang memiliki banyak ragam sebagai penekan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja bisa diartikan juga sebagai suatu bentuk suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi dengan menunjukkan rasa gairah terhadap pekerjaannya dan bisa menjadi pendorong agar bisa bekerja lebih baik serta produktif lagi. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Di instansi manapun semangat kerja menjadi suatu hal yang penting, harus dimiliki oleh seorang karyawan karena semangat kerja sebagai gambaran perasaan senang yang dialami individu maupun kelompok secara mendalam terhadap kepuasan kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja sehingga menjadi pendorong untuk menjadi lebih giat dan memberikan yang terbaik.

Zainudin, 2015 (dalam Manihuruk & Tirtayasa, 2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pemicu munculnya semangat kerja. Diantaranya karyawan memiliki hubungan baik serta romantis dengan pimpinan nya sendiri, kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan nya karena mendapatkan pekerjaan yang disukai nya, mendapatkan suasana pekerjaan yang nyaman dan bersahabat dengan karyawan lainnya, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai suatu bentuk imbalan atas konstibusi yang telah diberikan kepada organisasi, adanya ketenangan jiwa, mendapat jaminan serta perlindungan dari segala sesuatu yang menjadi bahaya bagi dirinya serta karir nya. Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk pengukur atas keberhasilan serta tanggung

jawabnya terhadap organisasi, dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuannya dalam memperoleh hasil dan dilihat dari sisi kuantitasnya. (Basri & Rauf, 2021).

Dalam penelitian ini permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi semangat kerja pada karyawan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Karena pada dasarnya terdapat banyak sekali faktor yang membuat motivasi itu sendiri menurun.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *literatur review* dan penggalian informasi kepada karyawan. Dalam sebuah penelitian, teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting yang tujuannya untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Secara umum metode penelitian merupakan suatu proses atau cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Subjek dalam penelitian ini sendiri sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti, subjek yang digunakan berjumlah tiga orang dengan pekerjaan sebagai sales, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apa saja faktor yang menjadi semangat motivasi kerja pada karyawan PT Satu Kosong Tujuh. Pengumpulan data dilaksanakan pada hari kamis di Bandara Yogyakarta Internasional Airport.

HASIL PENELITIAN

Karyawan pada PT Satu Kosong Tujuh Bandara Yogyakarta Internasional Airport menyadari bahwa keahlian yang mereka miliki adalah communication skills. Menurut (Barida, 2019) komunikasi merupakan suatu sarana dalam menjalin interaksi antar manusia. Kemampuan komunikasi merupakan suatu aspek yang harus terus dikembangkan dalam setiap individu agar mampu bertahan dalam kehidupan sosial (Amalia et al., 2023). Kemampuan komunikasi ini harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai sales agar dapat membawa pelanggan-pelanggan lebih percaya dan lebih yakin untuk terus menggunakan layanan yang dimiliki. Keahlian dalam berkomunikasi juga perlu untuk dikembangkan dengan cara berlatih dengan sesama kerja dan mempunyai lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menumbuhkan motivasi semangat baru dalam bekerja.

Karyawan berusaha tekun untuk mendapatkan motivasi tinggi dengan prosesnya yaitu bekerja sesama tim yang *supportif* dan bertemu dengan *customer* sehingga dapat saling bertukar pengalaman. Namun, dalam kerja tim ada individu yang ingin menguasai suatu kelompok dalam kerja dan tidak semua rekan dalam kerja *supportif*. Dalam menghadapi ini karyawan melihat sejauh mana individu itu ingin menguasai satu kelompok. Jika masih dalam tujuan yang positif maka karyawan tersebut mendukung untuk menjalankan tugasnya. Tetapi, jika sudah diluar batas maka itu akan menjadi urusan atasan dan individu tersebut. Pada Karyawan tersebut juga tidak ingin menguasai suatu kelompok yang pemimpinnya kurang tegas dalam menjalankan tugasnya. Mereka tetap akan menjalankan tugasnya sesuai *jobdesk* yang mereka dapatkan.

Bekerja sebagai sales memerlukan keberanian untuk memulai berinteraksi dengan orang lain. Karyawan tersebut pada dasarkan seseorang yang *introvert* dan kurang suka berkomunikasi dengan orang lain. Sebagai tuntutan pekerjaan, karyawan harus keluar dari zona *introvert* tersebut agar dapat melatih kemampuan yang mereka miliki untuk berkomunikasi dengan baik. Sehingga berinteraksi dengan orang lain itu penting untuk kita sekedar mengobrol, menambah pengetahuan, atau bahkan melatih kita untuk berkomunikasi dengan

jobdesk yang kita miliki.

Tidak semua lingkungan kerja menciptakan orang-orang yang saling mendukung dan nyaman. Cara karyawan untuk mengatasi lingkungan yang tidak nyaman yaitu mengubah jadwal yang dibuat agar dapat bekerja sama dengan tim yang *supportif*. Lingkungan kerja yang *supportif* juga dapat di pertahankan dengan cara bangun *chemistry* yang baik, saling mendukung, dan saling mengerti satu sama lain. Karena, dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat motivasi karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Kerja Sama Tim

Tim adalah kelompok di dalam Tim yang anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama (Febrianto, 2021). Kerja sama tim sangat di perlukan dalam dunia kerja karena dapat mencapai target yang diinginkan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seringkali dijadikan pembahasan dalam sebuah penelitian, pembahasan akan motivasi sangat penting untuk ditelusuri dengan mengingat bahwa motivasi menjadi unsur penting dalam mendorong tercapainya suatu tujuan, dalam konteks individu seseorang akan termotivasi apabila memiliki suatu tujuan dan mengetahui bahwa itu dapat mendatangkan keuntungan baginya. Dalam konteks organisasi maupun perusahaan, motivasi berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi tersebut, terutama apabila seluruh anggota memiliki tujuan yang sama sehingga tumbuh kekompakkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut (Abbas, 2023). Motivasi akan dominan membentuk sikap seseorang dan membangun keinginan untuk mencapai pada apa yang telah direncakan. Dengan adanya tujuan, maka tujuan tersebut akan memberikan sikap inovatif dan determinasi yang kuat pada tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Keinginan tersebut menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pekerja ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Jufrizien, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah dilakukan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam hal kinerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Serta lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran untuk penelitian ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi, selain lingkungan yang mendukung, bersumber dari psikologis individu. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor yang lain apa saja yang mempengaruhi motivasi semangat kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-54.
- Amalia, M. D., Iriani, T., & Murtinugraha, R. E. (2023). Analisis kemampuan komunikasi (Communication Skill) mahasiswa dalam praktik mengajar peer teaching. *JURNAL RISET RUMPUT ILMU PENDIDIKAN*, 2(2), 230-237.
- Barida, M. (2019). Pentingnya Keterampilan Komunikasi Guru Terhadap Siswa Yang Tergolong Special Need Children. *Psikodidaktika: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.32663/psikodidaktika.v3i2.440>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUMA : Journal of Management*, 4(1), 10(3)-120.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598-609.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Jufrizien, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292-299.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Tan, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1).