

Analisis Peran Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Djawa Kreasi Solusindo)

Yumita Sari Dianti
Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah III, Rancasari,
Ciwastra Bandung Indonesia 40613
yumita10120010@digitechuniversity.ac.id

Robbi Zidni Ilma
Program Studi Manajemen, Fakultas, Universitas, Jl. Cibogo Indah III, Rancasari,
Ciwastra Bandung Indonesia 40613
robbizidni@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Dianti, Y. S., & Ilma, R. Z. (2024). Analisis Peran Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Djawa Kreasi Solusindo). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2475-2480. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2658>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis peran manajerial terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus pada PT. Djawa Kreasi Solusindo). Karyawan yang tidak termotivasi akan sulit untuk bekerja secara efektif, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Miles dan Huberman langkah-langkahnya yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Instrumen yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan menggunakan teknik triangulasi data. Narasumber dalam penelitian ini adalah 3 orang yaitu karyawan PT. Djawa Kreasi Solusindo atau disebut sebagai Informan dan penulis sebagai observasi karena penulis bekerja sebagai sekretaris di perusahaan tersebut, penulis dapat mengobservasi dan mengamati lewat kegiatan sehari-hari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajer sangat mempunyai peran yang sangat penting untuk memotivasi karyawannya. Manajer menggunakan berbagai metode untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tujuan yang jelas. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan dalam memotivasi karyawan, seperti memberikan lebih banyak penghargaan dan konsekuensi yang jelas. Sebagian besar karyawan merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka. Namun, observasi menunjukkan bahwa pengakuan lebih sering diberikan kepada mereka yang mencapai target, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam memberikan penghargaan kepada semua karyawan.

Keywords : Peran manajerial, Motivasi, Kerja, Dokumentasi, Triangulasi

Pendahuluan

PT Djawa Kreasi Solusindo merupakan perusahaan *Creative Agency* yang berlokasi di Bandung Indonesia yang berdiri pada tahun 2020. Perusahaan ini berfokus pada pengembangan ide dan solusi kreatif untuk berbagai kebutuhan pemasaran dan komunikasi *client*, perusahaan industri kreatif ini mungkin menghadapi beberapa tantangan spesifik, misalnya dalam industri yang kompetitif, manajer dihadapkan pada tugas untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan agar tetap berkinerja tinggi. Selain itu, perubahan teknologi yang cepat dan tuntutan pasar yang berubah-ubah juga bisa menjadi tantangan, yang memerlukan manajer yang efektif dalam memotivasi karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Topik ini dalam industri saat ini sangat besar karena motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Dalam buku Manajemen sumber daya manusia (Fahmi, 2017) menurut (W.Griffin, 2003) menjelaskan teori Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

SDM merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, SDM di dalam suatu perusahaan menjadi unsur penggerak bagi unsur sumber daya lainnya, tanpa adanya SDM di dalam suatu perusahaan maka unsur sumber daya lainnya tidak akan dapat dikelola sebaliknya jika di dalam suatu perusahaan hanya ada SDM tanpa ada unsur sumber daya lainnya maka SDM pun tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut.

Kepemimpinan

Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan. Pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada. Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada para karyawannya di luar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan.

Karena dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pada kata proses tersebut pemimpin dituntut untuk dapat melihat bahwa *goal* yang diperoleh dengan proses. Dalam jurnal unisma bekasi Arjuna (Rizaldi, 2017) menjelaskan teori (Ernie Tisnawati Sule, 2005) bahwa "...yaitu proses dimana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpin nya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi"

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013)

Peran Manajerial

Menurut jurnal ilmiah magister manajemen siti (Siti Maisarah Hasibuan, 2018) menjelaskan teori H. Mintzberg dalam Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa " pemimpin atau manajer dapat diberi pengertian sebagai orang yang memimpin (bertanggung jawab atas) suatu organisasi atau salah satu dari sub unitnya". Status yang muncul sebagai konsekuensi dan otoritas formal yang dimiliki seorang pemimpin memunculkan beberapa peran, yaitu :

1. Peran interpersonal (*Interpersonal role*)
Dalam hubungan interpersonal terdapat tiga peran pemimpin yang muncul secara langsung dari otoritas formal yang dimiliki pemimpin dan mencakup hubungan interpersonal dasar, yaitu :
 - a. Peran sebagai yang dituakan (*Figurehead role*)
 - b. Peran sebagai pemimpin (*Leader role*)
 - c. Peran sebagai penghubung (*Laision role*)
2. Peran Informasional (*Informational Role*)
Dikarenakan kontak interpersonalnya, baik dengan anak buah maupun dengan jaringan kontaknya yang lain, seorang pemimpin muncul sebagai pusat syaraf bagi unit organisasinya. Pemimpin bisa saja tidak tahu segala hal, tapi setidaknya tahu lebih banyak daripada stafnya. Pemrosesan informasi merupakan bagian utama dari tugas seorang pemimpin. Informasi tersebut terdiri dari:
 - a. Peran sebagai monitor (*Monitor role*)
 - b. Peran sebagai diseminator (*Disseminator role*)
 - c. Peran sebagai juru bicara (*Spokesman Role*)
3. Peran Pengambilan Keputusan (*Decisional Role*)
Informasi yang diperoleh pemimpin bukanlah tujuan akhir, tetapi merupakan masukan dasar bagi pengambilan keputusan. Berkaitan dengan peran pemimpin sebagai pengambil keputusan, terdapat empat

peran pemimpin, yaitu terdiri dari:

- a. Peran sebagai wirausaha (*Entrepreneur Role*)
- b. Peran sebagai pengendali gangguan (*Disturbance handler role*)
- c. Peran sebagai pengalokasi sumberdaya (*Resource allocator role*)
- d. Peran sebagai negosiator (*Negotiator role*)

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang tidak memerlukan kuantifikasi. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok. Peneliti kualitatif, mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini memiliki asumsi tentang pengujian teori secara deduktif, membangun perlindungan terhadap bias, mengendalikan alternatif atau penjelasan kontrafaktual, dan mampu menggeneralisasi dan mereplikasi temuan”.

Wawancara

Teknik wawancara yang penulis aplikasikan dalam penelitian kali ini adalah wawancara tidak terstruktur karena peneliti dapat menggali data lebih luas dan mendapatkan data lebih banyak dari narasumber. Semua yang diwawancara adalah informan. Menurut Moleong dalam jurnal (Sumiati, 2015:61) mendeskripsikan “Subjek Penelitian sebagai informan yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian”.

Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan atau observasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera. Peneliti akan melakukan *observasi* partisipan untuk mengamati secara langsung bagaimana manajer memotivasi karyawan di PT. Djawa Kreasi Solusindo.

Dokumentasi

Ruslan (2016:228) menjelaskan bahwa:

Maka pengertian kegiatan dokumentasi (*documentation*), dalam arti luas adalah yang berkaitan dengan kegiatan menghimpun, mengolah, menyeleksi dan menganalisis kemudian mengevaluasi seluruh data, informasi dan dokumen tentang suatu kegiatan, peristiwa atau pekerjaan tertentu yang dipublikasikan baik melalui media elektronik maupun cetak dan kemudian disimpan secara teratur dan sistematis.

Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh dari penulis yang merupakan sekretaris PT. Djawa Kreasi Solusindo dokumentasi bisa dilihat dari arsip atau dari konten-konten yang ada di akun Instagram PT. Djawa Kreasi Solusindo.

Teori Keabsahan Triangulasi Data

Dalam penelitian, keabsahan data merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, dapat dipercaya, dan objektif. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber data, teknik pengumpulan data, dan waktu pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih kredibel, valid, dan objektif. Menurut Sugiyono (2015:83) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Menurut Wijaya (2018:120-121), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Peneliti meneliti tentang analisis peran manajerial dalam memotivasi karyawan PT. Djawa Kreasi Solusindo menggunakan teori keabsahan triangulasi sumber data dengan mewawancarai karyawan atau informan, mengamati aktivitas mereka sehari-hari, dan menganalisis dokumen-dokumen

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajerial dalam memotivasi karyawan PT Djawa Kreasi Solusindo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipan. Secara keseluruhan, dengan menggabungkan informasi dari berbagai sumber, perusahaan dapat merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

1. Mengenai Lingkungan kerja

Kesempatan untuk belajar dan berkembang adalah motivasi utama bagi karyawan, yang diperkuat oleh hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memprioritaskan pengembangan karyawan.

2. Tujuan Menetapkan Tujuan yang Jelas dan Menantang

Manajer menggunakan berbagai metode, termasuk memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tujuan yang jelas, untuk memotivasi karyawan. Meskipun demikian, observasi menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam memotivasi karyawan, seperti memberikan lebih banyak penghargaan dan konsekuensi yang jelas.

3. Pengakuan & Penghargaan

Sebagian besar karyawan merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka, tetapi observasi menunjukkan bahwa pengakuan lebih sering diberikan kepada mereka yang mencapai target, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam memberikan penghargaan kepada semua karyawan.

4. Peluang Pengembangan

Meskipun ada kesempatan untuk pengembangan karyawan, tidak semua karyawan memanfaatkannya. Karyawan yang antusias dan proaktif lebih cenderung mengambil kesempatan ini, sementara yang kurang termotivasi mungkin tidak merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang.

5. Pemimpin yang inspiratif

Manajer memiliki peran kunci dalam memotivasi karyawan dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Namun, ada perbedaan dalam cara manajer memperlakukan karyawan, yang menunjukkan perlunya konsistensi dalam pendekatan manajemen.

6. Membangun hubungan yang baik dengan karyawan

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan yang teladan, menawarkan work-life balance, memberikan konsekuensi dan penghargaan yang jelas, serta menggunakan data absensi sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki disiplin kerja.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang motivasi karyawan di PT. Djawa Kreasi Solusindo melalui pendekatan triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen. Berikut adalah analisis untuk setiap pertanyaan:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif

Berdasarkan pernyataan wawancara dan observasi triangulasi dari ketiga sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen) menunjukkan bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang dan visi misi perusahaan adalah faktor motivasi utama bagi karyawan PT. Djawa Kreasi Solusindo.

2. Menetapkan tujuan yang jelas dan menantang

Triangulasi dari ketiga sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen) menunjukkan bahwa manajer di PT. Djawa Kreasi Solusindo menggunakan berbagai metode untuk memotivasi karyawan mereka untuk mencapai tujuan, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, menetapkan tujuan yang jelas, dan menyediakan sumber daya dan dukungan, namun menurut observasi manajer harus lebih meningkatkan lagi dalam memotivasi karyawan agar karyawan lebih berkembang.

3. Memberikan Pengakuan & Penghargaan

Triangulasi Ketiga sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen) menunjukkan bahwa karyawan PT. Djawa Kreasi Solusindo umumnya merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka, namun seharusnya karyawan yang belum mencapai target pun harus tetap diakui atas pekerjaannya.

4. Memberikan Peluang Pengembangan

Triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen, dapat disimpulkan bahwa PT. Djava Kreasi Solusindo menawarkan beberapa peluang untuk pengembangan karyawan, namun peluang ini tidak dimanfaatkan secara merata oleh semua karyawan. Karyawan yang antusias dan proaktif lebih cenderung memanfaatkan peluang ini dan berkembang dalam karir mereka. Karyawan yang kurang termotivasi atau tidak yakin dengan peluang yang tersedia mungkin tidak merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan ini.

5. Membangun Pemimpin yang inspiratif

Berdasarkan triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen, dapat disimpulkan bahwa seharusnya sebagai manajer tidak seharusnya memandang karyawan dari pencapaiannya saja. Manajer harus menggunakan metode motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Penilaian kinerja tidak hanya berdasarkan pencapaian, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi dan kontribusi tim. Teori Motivasi Ernie Trisnawati Sule dapat membantu manajer untuk memahami kebutuhan dan motivasi individu karyawan dan menggunakan metode motivasi yang sesuai.

6. Membangun hubungan yang baik dengan karyawan

Berdasarkan triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen, dapat disimpulkan bahwa Meningkatkan motivasi karyawan membutuhkan pendekatan yang komprehensif yang mencakup kepemimpinan yang teladan, work-life balance, konsekuensi dan penghargaan yang jelas, serta pemanfaatan data yang efektif. Dengan menggabungkan informasi dari berbagai sumber, perusahaan dapat merancang program yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan yang teladan, menawarkan work-life balance, memberikan konsekuensi dan penghargaan yang jelas, serta menggunakan data absensi sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki disiplin kerja. Secara keseluruhan, dengan menggabungkan informasi dari berbagai sumber, perusahaan dapat merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kesimpulan

1. Motivasi utama karyawan PT. Djava Kreasi Solusindo adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang. Hal ini didukung oleh hasil wawancara, observasi, dan dokumen.
2. Manajer menggunakan berbagai metode untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tujuan yang jelas. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan dalam memotivasi karyawan, seperti memberikan lebih banyak penghargaan dan konsekuensi yang jelas.
3. Sebagian besar karyawan merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka. Namun, observasi menunjukkan bahwa pengakuan lebih sering diberikan kepada mereka yang mencapai target, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam memberikan penghargaan kepada semua karyawan.
4. Meskipun ada kesempatan untuk pengembangan karyawan, tidak semua karyawan memanfaatkannya. Karyawan yang antusias dan proaktif lebih cenderung mengambil kesempatan ini, sementara yang kurang termotivasi mungkin tidak merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang.
5. Manajer memiliki peran kunci dalam memotivasi karyawan dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Namun, ada perbedaan dalam cara manajer memperlakukan karyawan, yang menunjukkan perlunya konsistensi dalam pendekatan manajemen.
6. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan yang teladan, menawarkan work-life balance, memberikan konsekuensi dan penghargaan yang jelas, serta menggunakan data absensi sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki disiplin kerja.

Saran

1. Perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang.
2. Manajer perlu lebih konsisten dalam cara mereka memotivasi karyawan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.
3. Perusahaan perlu menawarkan program work-life balance yang lebih baik untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

4. Perusahaan perlu menggunakan data absensi secara lebih efektif untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah disiplin kerja.
5. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT. Djava Kreasi Solusindo dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawannya.

Referensi

- Aris Ariyanto, S. M. (2021). *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Band: Alfabeta, Hlm 127.
- dkk, H. (2021). *Repository Dharmajaya. Repository Dharmajaya*.
- dkk, H. (2023).
- Ernie Tisnawati Sule, K. S. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group Hlm 255.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta,cv.
- Feldman, R. S. (n.d.). *Understanding Physycology*. New York: McGrawHill, Hlm 295-298.
- Griffin, R. W. (2003). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga Hlm 68.
- Harefa, A. (2007). *Suistanable Growth*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama Hlm 64.
- Hasibuan. (2013). 92.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Sri Annisa, E. M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa Dalam Pembelajaran Tematik Dengan Menggunakan Metode Miles Dan Huberman Di Kelas IVSd Negeri 060800 Medan Area. *Journal Of Social Science Research*, 115.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kae Chung & Leon C Meggison, F. C. (1981, 2003). *Organizational Behavior; Developing Managerial Skills, Manajemen Sumber Daya Manusia*. New York, Yogyakarta: Harper & Row Hlm 36, andi Hlm 177.
- Nasir. (2003). hal 63.
- Rita L. Akitson, R. C. (1991). *Pengantar Psikologi,terj.* jakarta : Erlangga Hlm 5.
- Rizaldi, A. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Unisma Bekasi*, 157.
- Rizaldi, A. (2017). PENINGKATAN MOTIVASI KERJA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 157 - 158.
- Siti Maisarah Hasibuan, S. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 74 .
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC Hlm.69.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta hal 83.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: cv.alfabeta.
- Susan, E. (2019). Sumber Daya Manusia . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 955-956.
- W.Griffin, R. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga Hlm 414.
- Yuliusman. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF DR. H.M.CHATIBQUZWAIN KABUPATEN SAROLANGUN. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 245.