

Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai RRI Medan

Miranda Miranda

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: mirandaaa@gmail.com

Wahyu Syarvina

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: wahyusyarvina@uinsu.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the motivation used to increase employee productivity at LPP RRI Medan and the efforts made by organizations or companies to motivate their employees. The research results show that LPP RRI Medan provides motivation to its employees in two ways, namely materially and non-materially, but when implemented, it is inconsistent in providing work motivation to its employees. This incident resulted in many employees who were not motivated to do their jobs well. Efforts taken include not being too harsh in criticizing and correcting employees, for example, when an employee makes a mistake, the head of the company should reprimand them properly and direct the employee to make improvements. Then often carry out controls during working hours so that employees feel cared for and they feel motivated by the presence of the head of the company or organization. This study uses a qualitative method. Research is carried out directly in the field or object where all data is collected by observation and interviews.*

Keywords: *Motivation, Productivity, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas pegawai LPP RRI Medan dan upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memotivasi pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan LPP RRI Medan memberikan motivasi kepada para pegawainya dilakukan dengan dua cara yaitu secara material dan non material tetapi ketika pelaksanaannya, dilakukan tidak konsisten dalam pelaksanaan memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya. Kejadian tersebut menimbulkan banyak pegawai yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Upaya yang dilakukan seperti jangan terlalu keras dalam mengkritik serta mengkoreksi pegawai misalnya ketika pegawai melakukan kesalahan sebaiknya Kepala perusahaan menegur secara baik dan mengarahkan pegawai untuk melakukan perbaikan. Kemudian sering melakukan control di waktu jam kerja agar pegawai merasaa diperhatikan dan mereka merasa termotivasi dengan kehadiran Kepala perusahaan atau organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dilakukan langsung ke lapangan atau objek yang dimana semua data dikumpulkan dengan melakukan obeservasi dan wawancara.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki sistem operasi didalamnya. Sumber Daya Manusia memiliki potensi yang hakikatnya dalah membutuhkan pendekatan dengan manusia. Berdasarkan prinsip dasar, yang pertama Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang paling berharga, yang paling penting harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Kedua keberhasilan dapat diraih atau dicapai jika kebijakan atau ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling tarhubung sehingga memberikan rencana yang strategis dan dapat

mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Ketiga value perusahaan dan budaya dapat memberikan pengaruh yang besar bagi perilaku manajerial dalam mencapai hasil yang terbaik. (Hamali 2016).

Kemampuan suatu perusahaan dalam memproduksi barang dapat ditingkatkan dengan adanya semangat dan minat para pegawainya. Sekarang, binalah mereka dengan baik, bimbing mereka, dan bantu mereka berkembang sambil menghargai kontribusi mereka sebagai pelaksana perusahaan dan menggapai satu tujuan yang ditentukan. Perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditentukan jika pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja dan loyalitas dapat kita lihat dari mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya. Pegawai suatu perusahaan akan memberikan lebih banyak attention (perhatian), keterampilan, dan imajinasi kepada pekerjaan yang dilakukannya. Maka diperlukan seorang motivator untuk pegawai yang berupa memenuhi kebutuhan fisik maupun non fisik. Jika sudah terpenuhi kebutuhan tersebut maka pegawai akan lebih semangat dan lebih bersedia dalam melakukan tugas dengan baik. Tugas dan tanggung jawab menjadi tujuan yang paling utama bagi pegawai dalam mencapai tujuan yang lebih baik dan hasil yang dicapai dapat meningkat. Dengan demikian pegawai membutuhkan suatu dorongan atau motivasi dalam melaksanakan kegiatan diperusahaannya.

Motivasi adalah suatu hal yang penting karena mendukung dan membantu perilaku manusia agar mereka mau berantusias dengan giat dalam mencapai sesuatu yang ditentukan. Motivasi disebut sebagai dorongan karena motivasi merupakan factor yang penting ketika melakukan pekerjaan dengan optimal. Jika kinerja pegawai dapat dihasilkan dengan tujuan organisasi, itu karena setiap pekerjaan dijalankan secara optimal. Pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan itu adalah atas kemauan diri sendiri dan mereka menerima dorongan dari pihak lain. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Hasibuan dalam (sutrisno, 2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Produktivitas kerja akan tercapai ketika anggota staf diberi wewenang untuk menyelesaikan proyek atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sekaligus menginspirasi dan memotivasi para pegawai lainnya.

Radio Republik Indonesia (RRI) Medan merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, control social, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Untuk terus tetap berdiri RRI update agar tidak kalah saing dengan siaran informasi lainnya apalagi pada era sekarang ini

yang semua serba digital. Dari perkembangan zaman tersebut RRI membuat aplikasi yang bernama RRI Play Go. Pada aplikasi RRI Play Go masyarakat dapat menyaksikan program acara favorit yang disiarkan secara langsung (live), telah tersedia 188 channel radio live streaming, tersedia 500 ribu lebih koleksi lagu-lagu, update berita terkini, podcast yang menyusun playlist sesuai yang diinginkan dan terhubung dengan TV parlemen serta RRI Net.

Problem atau masalah yang biasa dihadapi organisasi atau perusahaan adalah mencari bagaimana strategi atau cara yang paling baik yang harus dipraktikkan agar mendapatkan penggerak serta dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya agar selalu bertanggung jawab dan mengerjakan tugasnya secara sadar dengan sangat baik, oleh karena itu pegawai memiliki kemauan yang berbeda-beda sehingga pemimpin perusahaan harus mengerti dan memahami kemauan para pegawainya yang ada dalam LPP RRI Medan. Jika kemauan pegawai sudah terpenuhi, mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta mereka juga lebih bersemangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga mereka mempunyai kesanggupan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, dan mereka juga mempunyai kesanggupan untuk bekerjasama serta mereka akan lebih disiplin dan menaati peraturan di suatu organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai RRI Medan”**.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan metode deskriptif ini peneliti mendalami dengan keseluruhan terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada LPP RRI Medan. Data-data dikumpulkan dengan wawancara dan observasi langsung ke lapangan. Pada Penelitian ini juga dibantu dengan metode studi literature dimana pengerjaannya dibantu dengan penelitian terdahulu untuk menyelesaikan jurnal ini. Sumber penelitian ini dipilih sejalan dengan analisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai RRI Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Goldbreg (1993) membuat penelitian mengenai kemampuan dan bersama-sama berkontribusi pada kinerja. Fokus penelitian ini ditujukan pada kepribadian seseorang yang menunjukkan bahwa suatu sifat yang disebut kesadaran dan rasa tanggung jawab yang mendalam bisa mewakili motivasi.

LPP RRI Medan sangat membutuhkan peran motivasi sebagai dorongan pegawai agar terus berprestasi dalam bekerja. LPP RRI Medan melakukan motivasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai terhadap perusahaan. Presatasi dapat meningkatkan iklim kerja pegawai yang akan menjadi lebih baik sehingga bisa mendorong sikap transparan baik dari pegawai maupun pihak pemimpin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik jika pegawai memiliki rasa tenang dan damai serta akan menghasilkan kinerja dengan baik. Jika motivasi terhadap pegawai tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami gangguan atau masalah yang dapat menyebabkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak tercapai.

Intinya, tidak ada perusahaan yang menuntut pegawainya cerdas, menarik, atau terampil, yang paling penting adalah mereka termotivasi untuk bekerja keras dan bersemangat untuk menghasilkan hasil pekerjaan sebaik mungkin. Agar para pegawai dapat memenuhi tanggung jawab mereka, pemimpin harus melakukan segala upaya untuk menjamin bahwa mereka memiliki motivasi yang tinggi. Pentingnya peran motivasi adalah untuk mendorong dan menaikkan semangat kerja para pegawai untuk mau bekerja keras dan memberikan semua ide, keterampilan dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai yang diarahkan pimpinan dengan memberikan motivasi kerja akan mewujudkan kondisi yang dimana pegawainya mendapatkan inspirasi untuk bekerja dengan baik atau yang disebut dengan bekerja keras. Pegawai suatu organisasi atau perusahaan adalah salah satu bentuk syarat untuk menghasilkan kinerja yang ingin dicapai dengan konsisten.

Pemimpin akan melaksanakan pendekatan kepemimpinan yang menggambarkan suatu kesadaran bahwa meningkatkan kinerja lewat pegawai adalah bagian paling utama yang tidak bisa digantikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi yang diberikan kepada para pegawai perusahaan berbeda-beda sesuai dengan posisi jabatan dan pendidikannya. Motivasi pegawai dilaksanakan untuk memberikan waktu atau kesempatan serta tanggung jawab yang menyeluruh bagi pegawai yang bergubna untuk mengambil keputusan dalam memfinishkan tugasnya. Motivasi menjadi salah satu yang sangat penting bagi pegawai, maka dari itu dengan adanya motivasi sangat dibutuhkan kemampuannya untuk dapat bekerja keras dan berantusias dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah sebuah dorongan yang membuat pegawai semangat dalam bekerja, dan sebuah inspirasi bagi pegawai sehingga terjalinnya hubungan kerja yang sangat baik antara para pegawai dan pemimpin sehingga tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Jika suatu tujuan dapat dicapai maka akan memberikan banyak keuntungan mau itu berbentuk material ataupun non material, oleh karena itu pemimpin suatu perusahaan atau organisasi harus berupaya untuk melakukan motivasi kepada para pegawainya guna untuk kelangsungan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi langsung pada tempat penelitian di LPP RRI Medan. Dilakukannya wawancara agar mendapatkan data secara langsung dari objek yang diperlukan, begitu pula dengan adanya observasi digunakan untuk memperkuat data dari metode yang digunakan pada LPP RRI Medan. Dari informasi yang di dapatkan penulis pada LPP RRI Medan ada beberapa masalah yang muncul dalam penelitian seperti: Bagaimana motivasi kerja dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada LPP RRI Medan?

Pertama-tama upaya yang dilakukan LPP RRI Medan memberikan motivasi kepada para pegawainya dilakukan dengan dua cara yaitu secara material dan non material tetapi ketika pelaksanaannya dilakukan telah terjadi ketidakseimbangan atau disebut LPP RRI Medan tidak konsisten dalam pelaksanaan memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya. Kejadian tersebut menimbulkan banyak pegawai yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepala LPP RRI Medan harus mampu untuk melakukan motivasi agar para pegawainya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan sarana motivasi yang tepat pada masing-masing pegawai. LPP RRI Medan memberikan motivasi kerja kepada pegawainya dalam bentuk materi dan non materi, bentuk materi seperti upah lembur sedangkan non materi seperti pujian dan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya LPP RRI Medan juga memberikan motivasi dalam bentuk motivasi positif. Tujuan Kepala LPP RRI Medan memberikan motivasi positif karena untuk mempengaruhi pegawai agar mereka menjalankan sesuatu atau usaha LPP RRI Medan inginkan dengan cara memberikan surprise atau hadiah. Motivasi tidak langsung juga diberikan oleh LPP RRI Medan yang berupa fasilitas-fasilitas yang membantu serta mendorong kelancaran bekerja sehingga pegawai nyaman dan bersemangat ketika melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung yang diberikan LPP RRI Medan seperti kebutuhan alat atau mesin yang dibutuhkan pegawai untuk digunakan dalam bekerja missal seperti laptop dan lain sebagainya.

Kepala LPP RRI Medan menggunakan cara tersebut sebagai memotivasi pegawai agar memberikan benefit yang signifikan dalam memotivasi semua pegawainya agar semangat dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil pengamatan dapat dilihat bahwa LPP RRI Medan memberikan motivasi yang baik sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

1. Apa upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memotivasi pegawai LPP RRI Medan?

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pegawai LPP RRI Medan, perusahaan mengupayakan dalam memberikan motivasi kepada para pegawainya, upaya yang dilakukan seperti jangan terlalu keras dalam mengkritik serta mengkoreksi pegawai misalnya ketika pegawai melakukan kesalahan sebaiknya Kepala perusahaan menegur secara baik dan mengarahkan pegawai untuk melakukan perbaikan. Kemudian sering melakukan control di waktu jam kerja agar pegawai merasaa diperhatikan dan mereka merasa termotivasi dengan kehadiran Kepala perusahaan atau organisasi.

PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis kualitatif yaitu menggunakan teknik wawancara atau observasi dengan pegawai perusahaan LPP RRI Medan dan dengan menjawab pertanyaan seperti apa, mengapa dan bagaimana. Dalam penelitian ini menggunakan metode berupa teks dan narasi.

Metode pada penelitian ini memerlukan data yang bersifat subjektif. Metode analisis data kualitatif adalah suatu metode pengolahan data dengan cara mendalam dan peneliti mengumpulkan data dari hasil wawancara atau observasi, pengamatan dan literature. Mengapa peneliti memilih untuk menggunakan metode ini karena kedalaman hasil dari analisisnya. Alasan lainnya adalah inilah nilai lebih analisis kualitatif, yang dimana peneliti memerankan peranan penting untuk proses analisis sebagai bagian dari alat dan bahan penelitian sipeneliti.

Dapat kita lihat dari beberapa penjabaran mengenai pelaksanaan motivasi kerja dan upaya yang dilakukan LPP RRI Medan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai jadi peniliti dapat menyimpulkan upaya yang harus dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di LPP RRI Medan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada LPP RRI Medan?

Untuk mendapatkan keberhasilan dalam meningkatkan motivasi itu paling penting adalah peranan para pegawai LPP RRI Medan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana pegawainya telah meningkat produktivitasnya maka akan memudahkan organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan secara maksimal. Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus lebih memperhatikan produktivitas kinerja pegawai dengan baik, maka seharusnya LPP RRI Medan melakukan beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas pegawainya:

1. Membuat plan. Membuat plan untuk memudahkan pegawai dalam menentukan langkah-langkah yang strategis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah plan atau perencanaan ada timeline yang berguna untuk para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana cara menentuka metode dalam mengerjakan pekerjaan yang baik digunakan, apa saja yang dibutuhkan, dan apa tujuan yang akan dicapai guna memenuhi kemauan suatu organisasi atau perusahaan.
 2. Memfokuskan pada satu prioritas. Memfokuskan pada satu prioritas yang pada dasarnya dalam suatu pekerjaan ada yang disebut sebagai prioritas namun setiap pegawai memiliki prioritas yang berbeda-beda tergantung bagaimana kebutuhan pekerjaan para pegawai. Tetapi, biasanya prioritas ditentukan kepada tujuan yang paling penting. Jadi tujuan-tujuan tersebut yang masuk dalam kategori prioritas dapat dikerjakan paling awal oleh pegawai LPP RRI Medan. Setelah target utama selesai para pegawai dapat menempatkan jenis pekerjaan pada skala prioritas selanjutnya. Dari cara memfokuskan pekerjaan pada satu prioritas para pegawai harus cermat dalam menentukan pekerjaan mana yang menjadi prioritas dan mana yang tidak/bukan.
 3. Menghindar dari gangguan. Dalam melaqkukan suatu pekerjaan pas ada gangguan bagi para pegawai, oleh karena itu pegawai harus menghindari potensi gangguan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Gangguan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa factor yaitu factor eksternal dan factor internal. Faktor eksternal (luar) seperti situasi yang tidak mendukung utnuk dapat mengerjakan secara optimal. Faktor internal (dalam) seperti ingin mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan anda dan bukan tanggung jawab anda.
 4. Mengevaluasi. Evaluasi dapat dilakukan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Evaluasi dapat mengetahui masalah-masalah yang mungkin akan terjadi, sebagai cara dalam menentukan startegi yang efektif, serta membuat plan yang baik untuk periode yang akan datang.
2. Apa upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memotivasi pegawai LPP RRI Medan?
 1. Memberikan apresiasi. Dalam dunia pekerjaan, untuk bisa mencapai tujuan yang ditentukan harus ada motivasi agar pekerjaan yang dikerjakan tidak terasa berat dan ringan langkah untuk mengerjakannya. Misal adanya apresiasi baik dari pemimpin ataupun sesama pegawai pada suatu perusahaan. Apresiasi bisa berupa pujian, bonus,

ucapan terimakasih, dan apresiasi lain sebagainya.

2. Menjadi contoh dan panutan. Di suatu perusahaan pemimpin atau manager menjadi sorotan bagi para pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin harus mencontohkan bagaimana untuk menjadi pribadi yang profesional dan dapat diandalkan. Pemimpin tidak bisa selalu menuntut pegawainya untuk menjadi yang lebih baik. Dengan begitu pemimpin dapat mejadi contoh atau panutan dalam suatu organisasi atau perusahaan bagi para pegawainya.
3. Welcome dengan pegawai. Pemimpin seharusnya menerima pendapat pegawai tentang perkembangan pekerjaan yang dilakukan atau bahkan keluhan atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan begitu pemimpin dan pegawai dapat memusyawarahkan masalah tersebut hingga mendapatkan solusi untuk mengatasinya. Dengan cara seperti itu pegawai merasa dihargai atas apa yang ia kerjakan dan mereka pun semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.
4. Lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif sangat membantu pegawai untuk mengupgrade kinerjanya menjadi lebih baik. Untuk memulai lingkungan yang positif dapat dimulai dari memelihara budaya pada perusahaan seperti integritas, loyalitas dan komunikasi yang baik.

KESIMPULAN

RRI Medan adalah lembaga penyiaran radio republic Indonesia yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan, dan lain sebagainya. LPP RRI Medan memberikan motivasi kepada para pegawainya dilakukan dengan dua cara yaitu secara material dan non material tetapi ketika pelaksanaannya dilakukan telah terjadi ketidakseimbangan atau disebut LPP RRI Medan tidak konsisten dalam pelaksanaan memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya. Kejadian tersebut menimbulkan banyak pegawai yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. LPP RRI Medan juga mengupayakan dalam memberikan motivasi kepada para pegawainya, upaya yang dilakukan seperti jangan terlalu keras dalam mengkritik serta mengkoreksi pegawai misalnya ketika pegawai melakukan kesalahan sebaiknya Kepala perusahaan menegur secara baik dan mengarahkan pegawai untuk melakukan perbaikan. Kemudian sering melakukan control di waktu jam kerja agar pegawai merasaa diperhatikan dan mereka merasa termotivasi dengan kehadiran Kepala perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- ANIJA, Wau. Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 2022, 1.1: 37-47.
- Antoni, W. (2021). *ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RATTAN-IN BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Fitriyani, C. (2021). *ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV. RUMAH SAFETY BANJARBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879.
- PRATAMA, Gilang; ELISTIA, Elistia. Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 2020, 11.02.
- RANDA, Gusti; SAFRI, Hayanuddin; HALIM, Abdul. ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA UNIVERSITAS LABUHANBATU.
In: *Unikal National Conference*. 2023. p. 415-426.
- Supriyanto, Heri, and M. Djudi Mukzam. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 58.1 (2018).
- SUWATI, Yuli. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1.1: 41-55.
- TSURAYA, Aulia Fitri; FERNOS, Jhon. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2023, 2.2: 259-278.
- ZULHER, Zulher; NORAWATI, Suarni; JEFRIZAL, Jefrizal. Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2023, 4.2: 1243- 1256.