

ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA DOA BERSAMA DI PELAIHARI
KALIMANTAN SELATAN

ABSTRAK

Herlina Wati¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0802

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email: herlinawati504@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, Data primer, dan data sekunder dalam menjalankan kegiatannya selama ini dirasakan masih kurang sesuai dengan tujuan yang di inginkan sehingga demi kelancaran pekerjaan perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the work motivation that is applied in an effort to improve employee performance.

This study uses a qualitative survey method using primary data obtained from interviews, observations, primary data, and secondary data in carrying out its activities so far it is felt that it is still not in accordance with the desired goals so that for the smooth running of the work, improvements need to be made.

Keywords : Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan proses menuju negara yang lebih baik, proses yang multifaset dan melibatkan berbagai perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pembangunan industri merupakan upaya untuk meningkatkan dan memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha. Yang penting, seperti dalam dunia industri besar dan kecil, tujuannya adalah untuk menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien untuk memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, perlu untuk menggunakan sumber daya manusia dan tenaga kerja secara rasional untuk efisiensi, pertumbuhan dan pengembangan perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam produksi barang dan jasa untuk mencapai tujuan tersebut. Besarnya modal dan peralatan modern suatu perusahaan masih membutuhkan sumber daya manusia.

Hasibuan (2013) Konsep motivasi adalah motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja dan memungkinkan mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Jika dia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, dia terpaksa melakukan aktivitas tertentu untuk mendapatkan apa yang dia butuhkan. Misalnya, jika dia perlu untuk bertahan

hidup, dia terpaksa melakukan semua pekerjaan untuk bertahan hidup. Namun, jika ia tidak memiliki tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan tercapai secara maksimal. Ada dua faktor yang menentukan kinerja karyawan: internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam SDM dan faktor eksternal berasal dari luar SDM. Salah satu pendorong kinerja terbaik dari suatu organisasi adalah motivasi para pemimpinnya.

Sumber daya utama perusahaan adalah karyawannya, karena aktivitas perusahaan tidak akan mungkin terjadi tanpa partisipasi karyawannya. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Alat canggih milik perusahaan tidak akan menguntungkan perusahaan tanpa peran aktif karyawan. Karyawan memiliki pemikiran, perasaan, keadaan dan keinginan yang berbeda yang membuat manajemen menjadi sulit dan rumit. Mencapai tujuan bisnis. Salah satu tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini harus peduli terhadap karyawannya dan mendidik serta memotivasi mereka untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2012), kinerja pegawai adalah tugas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman,

integritas dan waktu. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk bekerja dengan baik, karena memiliki karyawan yang baik memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang berbakat dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan umumnya dihadapkan dengan masalah bakat. Masalah talenta merupakan tantangan bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan lainnya tergantung pada kualitas talenta perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berfungsi secara efektif jika individu-individu dalam perusahaan, terutama departemen sumber daya manusia, dapat beroperasi secara efisien. Dengan kata lain, keberlangsungan suatu usaha ditentukan oleh kinerja para karyawannya.

Motivasi Tempat Kerja Karyawan adalah masalah bisnis, dan pekerja terampil dan terampil tidak selalu menjamin produktivitas tempat kerja yang baik ketika moral dan disiplin di tempat kerja rendah. Karyawan dapat membantu dan membantu mencapai tujuan bisnis mereka jika mereka memiliki keinginan yang kuat untuk unggul di perusahaan tempat mereka beroperasi. Untuk mencapai tujuan bisnis, pemimpin harus mampu mendorong kinerja karyawan

secara tepat dan akurat. Semua aktivitas bisnis harus dikelola dengan baik, praktik dan prosedur yang ditetapkan, dan kebijakan perusahaan harus didasarkan pada model bisnis sehingga sumber daya dan dana perusahaan digunakan dengan hemat dan efisien. Kota. Sarana Doa Bersama adalah perusahaan konsultan lokal di Kalimantan Selatan. Seperti kebanyakan perusahaan konstruksi lainnya, perusahaan telah mulai mengerjakan proyek-proyek pemerintah.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting, karena karyawan merupakan sumber daya yang paling potensial untuk penciptaan lapangan kerja. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan dapat dikatakan melakukan pekerjaan dengan baik jika dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks pemecahan masalah ketenagakerjaan, memotivasi karyawan untuk bekerja, terutama dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Sumber daya manusia masih memerlukan kebijakan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang

dinamis di tempat kerja mereka. Ini adalah upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul skripsi “ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA DOA BERSAMA”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya motivasi karyawan dibahas dalam bab ini dan penulis merinci kebijakan motivasi karyawan yang diterapkan di bawah kepemimpinan PT. Sarana sholat berjamaah. Motivasi karyawan suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Karena erat kaitannya tidak hanya dengan motivasi para pegawai organisasi, tetapi juga dengan berhasil tidaknya instansi/perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan telah menciptakan kurangnya motivasi di antara karyawan, yang mengarah pada kinerja karyawan yang buruk, sebagaimana dibuktikan oleh ulasan kinerja karyawan yang buruk. Tinjauan kinerja dilakukan untuk karyawan yang telah bekerja selama tiga bulan atau lebih dan dilakukan oleh manajer operasi dan rekan kerja. Ada kesenjangan tertentu antara tujuan dan hasil karena karyawan tidak memaksimalkan pekerjaan yang mereka tuju di perusahaan. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan yang buruk, faktor yang selalu dipengaruhi oleh kualitas dan waktu tunggu yang buruk serta pencapaian tujuan yang ditetapkan yang tidak dapat dicapai.

Sejauh ini, perusahaan hanya mempertimbangkan untuk menyalahkan karyawan karena memberi mereka terlalu banyak pekerjaan tanpa memotivasi mereka. Misalnya, karyawan diharuskan pulang minimal delapan jam dari Senin

hingga Sabtu. Karyawan diberikan tujuan, tetapi tidak ada kepemimpinan atau arahan tentang bagaimana mereka dapat mencapai tujuan mereka. Karyawan tidak hanya harus mencapai tujuan penjualan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk bekerja melebihi kemampuan dan kemampuannya. Karyawan hanya menerima gaji pokok dan tidak ada tunjangan kesehatan, tunjangan atau bonus untuk mencapai tujuan mereka atau bonus lain yang diberikan oleh manajemen.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh instansi/perusahaan adalah dengan memotivasi dan mendorong karyawan. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan, atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang paling banyak, sadar atau tidak sadar. Sedangkan pemberian motivasi bisa dalam bentuk materil maupun immateriil. Motivasi penting bagi karyawan, terutama dalam bisnis ini. Motivasi yang diberikan dapat didasarkan tidak hanya pada uang, cerita dan penghargaan, tetapi juga pada kata-kata dan kata-kata yang membangkitkan motivasi karyawan dan dapat bekerja lebih keras. Dalam perusahaan ini, manajemen harus selalu memotivasi karyawan. Anda dapat memulai briefing pagi Anda dengan mendorong karyawan Anda untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bisnis yang mereka inginkan. Selain itu, untuk

memotivasi karyawan, manajemen perlu menepati janjinya kepada karyawan dalam bentuk bonus yang mendorong pengiriman pekerjaan bulanan dan gaji yang dibayarkan berdasarkan kontrak kerja. Selain itu, manajemen dapat memberi penghargaan kepada karyawan yang berbakat. Karyawan juga dapat ditawarkan dalam bentuk pembagian atau makanan ringan, seperti jalan-jalan dan kegiatan yang dapat mempererat silaturahmi dengan karyawan, anggota, dan arahan.

Pimpinan juga harus mampu mencatatkan motivasi kerja karyawan berupa pemberian seperti memberikan ijin belajar kepada para karyawan yang menuntut ilmu. Pimpinan juga dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai mimpinya dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk berkarya lebih lagi. Memberikan lapangan kerja yang layak promosi jabatan atau peningkatan jabatan bagi karyawan yang dianggap berprestasi dan mampu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Selanjutnya setelah pemberian motivasi diharapkan para karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang professional dalam bekerja, sehingga menjadi asset yang berguna dan dapat di andalkan.

2 Pembahasan Mengenai Motivasi Yang Telah Dilaksanakan Dan Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan Pada PT. Sarana Doa Bersama

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

1. Motivasi yang telah dilaksanakan PT. Sarana Doa Bersama.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Pentingnya dorongan atau motivasi yang dilakukan oleh PT. Sarana Doa Bersama, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kantor yang padat dan mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat. Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama pegawai dan juga pemimpin. Dalam acara ini para karyawan diperkenankan mengajak serta anggota keluarga mereka, dan acara tersebut beralangsur beberapa hari pada saat hari libur, atau pada hari minggu, akan tetapi tidak jarang banyak pegawai yang tidak ikut serta karena kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Motivasi atau dorongan memang sifatnya bermacam-macam dan bukan acara-acara seperti itu

saja yang diharapkan akan tetapi juga hal-hal lain yang kesemuanya masing-masing mempunyai keinginan tertentu terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

1) Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)

2) Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). Koontz, (2017:123)

PT. Sarana Doa Bersama ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan motivasi. Artinya, pelaksanaan kegiatan motivasi kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya disiplin dan produktivitas kerja para pegawai.

2. Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap motivasi kepada karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Untuk mencapai produktivitas pekerja yang lebih tinggi, perlu adanya pembinaan dan arahan sebagai

penggerak aktivitas pekerja terkait. Motivasi ini juga diperlukan untuk melakukan kegiatan yang merupakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain, karyawan menjadi dewasa dan mengembangkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada mereka.

Jangan menghalangi motivasi karyawan karena dapat mengganggu keseragaman prestasi kerja. Fungsi dan peran motivasi dalam perencanaan operasional mungkin tidak benar-benar dikenali, tetapi motivasi biasanya dapat dicapai baik dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, sehingga karyawan dapat mengenalinya. Intinya, ini bisa dalam bentuk hadiah sebagai hadiah atas pekerjaan yang berhasil, atau tidak dari sudut pandang materi. Bisa juga berupa reward yang diberikan atasan kepada bawahan berupa pujian. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja. Ini adalah pekerjaan yang baik karena kadang-kadang mereka berharap untuk melakukan pekerjaan mereka yang biasa.

Kami menyadari bahwa bisnis yang ingin menghasilkan uang dalam jumlah besar memerlukan kerja sama antara individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tidak ada perusahaan atau organisasi yang dapat memisahkan terciptanya disiplin kerja bagi karyawannya. Semua bisnis dan organisasi

selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja demi kelancaran operasional mereka.

3. Beberapa Usaha Yang Dapat Dilakukan Oleh Pimpinan Dalam Menumbuhkan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Diantaranya.

- 1) Memberikan kepada karyawan keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.
- 2) Memberikan kesempatan umpan balik secara teratur.
- 3) Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- 4) Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/kehawatiran mereka dan memperoleh jawaban.
- 5) Belajar dari para karyawan itu sendiri apa yang memotivasi mereka;
- 6) Menghargai karyawan karena pekerjaan mereka yang baik secara umum.
- 7) Terus menerus memelihara hubungan dengan karyawan yang dbawahi.
- 8) Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.
- 9) Kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi

perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya.

- 10) Menulis memo secara pribadi kepada karyawan tentang hasil kinerja mereka.
- 11) Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang terbaik.
- 12) Memberi karyawan satu pekerjaan yang baik untuk dikerjakan dan pimpinan harus memperlihatkan kepada karyawan bagaimana mereka dapat berkembang dan memberi kesempatan untuk mempelajari kemampuan-kemampuan baru.
- 13) Membantu berkembangnya rasa “bermasyarakat” sehingga karyawan akan merasa betah di dalamnya.
- 14) Gajilah karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan.
- 15) Menawarkan “pembagian keuntungan” (profit sharing) kepada karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Pemberian Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Doa Bersama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil survei menunjukkan bahwa pemberian insentif, pemberian fasilitas kerja, penempatan karyawan berdasarkan bidang pekerjaan, kemungkinan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta

penghargaan tersebut membuat karyawan merasa termotivasi untuk berkembang. Anda dapat menyimpulkan bahwa ini menunjukkan bahwa Anda. Pertunjukan. Tawaran insentif tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, tetapi ditemukan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan benar.

2. PT mengembangkan motivasi karyawan. Cara-cara berdoa bersama melalui sejumlah metrik tertentu telah ditemukan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi dalam bekerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan, baik internal maupun eksternal, melalui pendekatan tatap muka atau pelatihan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Grahayuda (201

). Dalam survei ini, tidak hanya insentif penting dan tidak penting secara parsial mempengaruhi motivasi kerja, tetapi motivasi penting untuk karyawan dan karyawan yang lebih bahagia. Dan bahagia. Saya ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius pada ketidakhadiran dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Meningkatkan motivasi karyawan

meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja bagi karyawan, maka semakin rendah pula produktivitas kerja pekerja.

3. Khususnya kemampuan kerja pegawai, peningkatan prestasi kerja pegawai, pengembangan diri, semangat, mutu dan kualitas pegawai. Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, (2011). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta. Rhineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2011), Sikap Manusia Teori dan Pengukuran, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, (2011), Manajemen Pemasaran Moderen, Liberty, Yogyakarta.
- Djamaludin Ancok (2012), Psikologis Kepemimpinan Dan Inovasi (Jakarta:Erlangga).
- Departemen Pendidikan Indonesia (2018). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Fandy Tjiptono, (2016), Manajemen Jasa, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Kotler, Phillip. (2013). Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Manullang, 2015, Dasar- Dasar Manajeme, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo (2011), Kepemimpinan Yang Efektif, (Yogyakarta : UGM, 2000). 176-179
- Melayu Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Sutarto (2012). Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Simamora. H 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Dua Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

- Santoso, dan Tjiptono. 2011, Pengukuran Kepuasan, Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian, (Bandung: Alfabeta).
- Bianca, Okky Camilla (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta).” Skripsi. Yogyakarta: Negeri Yogyakarta.
- Heriyanto, and Siti Noor Hidayati (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Maksipreneur Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 6, no. 1
- Joey L. D Hakim (2014). “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv. Citra Gemilang Tenggara”. Jurnal Administrasi Negara. 4(1), 2405.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 22 Mei 2021].
- Nasution, Mutia Imanda. “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Acf Medan.” Skripsi. Sumatera Utara Medan: Universitas Islam Negeri, 2018.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Putra, Jaya “Peran kepemimpinan dalam Organisasi”.<http://jayaputra21.co.id>, di akses pada tanggal 04 April 2020.
- Nuralfiah, Siti “Manusia sebagai khalifah.” <https://sitinuralfiah.com>, di akses pada Tanggal 05 April 2020.
- Siana, Pengertian Peran, <https://www.artikelsiana.com>, diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.
- Tio Revi Suganda, Sri Ambarawati dan Tri Astuti. 2018. Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi dan Pengalaman Auditor terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Fraud. Jurnal Liquidity. Vol. 7 No. 1.
- Ulfah, Sofiana (2018). “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam

Meningkatkan Motivasi Kerja
Pegawai Di Bank Bni Syariah
Kc Yogyakarta” Skripsi.
Purwokerto: IAIN Purwokerto.