

## ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DEWI SRI KABUPATEN SUMENEP

Wardhatul Hasanah<sup>1</sup>, Moh. Kurdi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wiraraja Madura, Jl. Raya Pamekasan-Sumenep, Jawa Timur, Indonesia

Email: [mkurdi@wiraraja.ac.id](mailto:mkurdi@wiraraja.ac.id)

---

### Article History

Received: 06-06-2024

Revision: 10-06-2024

Accepted: 12-06-2024

Published: 13-06-2024

**Abstract.** This study aims to analyze work motivation in improving employee performance at Dewi Sri Store in Sumenep Regency. The main issues faced are the lack of recognition for work achievements, less conducive working conditions, inadequate reward and incentive systems, and ineffective communication between management and employees. A qualitative approach was used with in-depth interview and direct observation methods. The research results show that employee work motivation is influenced by intrinsic and extrinsic factors. Intrinsic factors include recognition and appreciation as well as training and development, which have been proven to increase employee enthusiasm and performance. Extrinsic factors encompass working conditions, reward and incentive systems, and effective communication between management and employees. This research reveals that consistent recognition, improvement of working conditions, competitive reward systems, transparent communication, and continuous training programs play a significant role in enhancing employee motivation and performance. The implementation of strategies that optimize these factors is expected to create a more productive and harmonious work environment, thereby improving overall employee performance and company success.

**Keywords:** Work Motivation, Performance, Intrinsic Factors, Extrinsic Factors

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. Permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pengakuan atas prestasi kerja, kondisi kerja yang kurang kondusif, sistem penghargaan dan insentif yang tidak memadai, serta komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi pengakuan dan apresiasi serta pelatihan dan pengembangan, yang terbukti meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Faktor ekstrinsik mencakup kondisi kerja, sistem penghargaan dan insentif, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengakuan yang konsisten, perbaikan kondisi kerja, sistem penghargaan yang kompetitif, komunikasi yang transparan, serta program pelatihan yang berkelanjutan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Implementasi strategi yang mengoptimalkan faktor-faktor ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan dan keberhasilan perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja, Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik

---

**How to Cite:** Hasanah, W & Kurdi, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 273-280. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1246>

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan berhasil menguasai pangsa pasar yang dibidiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi manusia pembelajar, yang berarti mereka ingin belajar dan bekerja keras untuk meningkatkan potensi mereka. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting. Karyawan memiliki kapasitas yang sangat besar untuk memainkan peran dalam operasi perusahaan. Setiap sumber daya manusia harus dioptimalkan untuk menghasilkan hasil yang optimal. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan (Kurdi et al., 2020).

Untuk menjalankan operasinya, organisasi mempekerjakan individu yang dikenal sebagai sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan adalah faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus memenuhi persyaratan organisasi dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan. Dalam dunia bisnis, peningkatan kemampuan diikuti dengan munculnya banyak perusahaan baru yang berusaha untuk mendapatkan posisi dan kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan memicu persaingan yang sangat ketat antara bisnis yang sudah ada.

Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional perusahaan, menjadikannya salah satu aspek internal penting (Lewaherilla et al., 2021). Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat, mampu mengadaptasi diri, dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi (Kurdi et al., 2020). Dalam situasi seperti ini, integrasi pribadi semakin penting untuk keunggulan. Orang-orang yang tidak mampu menghadapi tuntutan globalisasi dan menganggap pekerjaan sebagai beban menganggap pekerjaan sebagai keharusan dan tuntutan. Orang-orang seperti ini dianggap memiliki etos kerja rendah.

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja terbaik adalah hasil terbaik. Salah satu modal yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan tersebut. Menurut (Sudirjo & Kristanto, 2015) pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Menurut (Kurdi & Abrar, 2022) kinerja didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Menurut penulis, kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik dan menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan. Satu hal atau sesuatu yang diberikan kepada orang lain untuk mendorong, mempengaruhi, atau mendorong mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu disebut motivasi.

Bagaimana seseorang bertindak dan bersikap terhadap aktivitas dan pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi (Dewi et al., 2019). Menurut (Astawan & I Gusti Ngurah Putra Suryanata, 2020) motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Contoh motivasi termasuk gaji yang besar, bos yang baik, fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan.

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Toko Dewi Sri di Kabupaten Sumenep, salah satu toko besar di daerah tersebut, berusaha untuk tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan layanan terbaik. Peningkatan kinerja karyawan adalah fokus utama untuk mencapai tujuan tersebut. Toko Dewi Sri yang berada di kabupaten Sumenep, merupakan toko bahan kue terlengkap yang ada di Sumenep. Toko Dewi Sri menawarkan berbagai macam bahan kue dan kemasan untuk packaging dan juga botol-botol plastik. Toko Dewi Sri sendiri memiliki banyak karyawan dan beberapa karyawan ada yang kinerjanya kurang baik dalam artian terkadang memberikan jawaban ketus kepada beberapa konsumen. Menurut owner toko Dewi Sri karyawan juga ada yang datang terlambat bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Hal tersebut mungkin disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Toko Dewi Sri menghadapi sejumlah masalah mengenai motivasi kerja karyawan. Pertama, banyak karyawan mengeluh tentang kurangnya pengakuan atas prestasi kerja mereka. Banyak dari mereka percaya bahwa manajemen tidak mengakui upaya dan kontribusi mereka. Kedua, mereka tidak puas dengan kondisi kerja yang buruk dan kurangnya fasilitas. Terakhir, sistem penghargaan dan insentif yang ada dianggap tidak menarik untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, ada masalah komunikasi antara manajemen dan karyawan. Ketidakjelasan tentang apa yang harus dilakukan dan ketidakjelasan tentang siapa yang bertanggung jawab sering kali menyebabkan kerja sama tim yang buruk (Yuan Prasetya Yudithio et al., 2024). Karyawan percaya bahwa mereka tidak memiliki saluran yang tepat untuk memberi tahu manajemen tentang nasihat atau keluhan mereka (Kurdi et al., 2020).

Selain itu, diketahui bahwa terdapat kecenderungan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau toko Dewi Sri. Hal tersebut disebabkan karena kebutuhan fisiologis karyawan belum terpenuhi, seperti sarana untuk tempat istirahat yang kurang nyaman dan insentif mereka juga tidak terlalu tinggi. Bila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, dan sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 15 karyawan dan observasi langsung di lingkungan kerja. Subjek penelitian dipilih menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu masa kerja minimal satu tahun, beragam posisi pekerjaan, serta ketersediaan dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam wawancara (Musawwamah & Taufiqurrahman, 2019). Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Observasi digunakan untuk memahami dinamika kerja sehari-hari dan interaksi antar karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode analisis tematik, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari data. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Dewi Sri.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Hasil wawancara dengan owner Dewi Sri mengenai motivasi langsung, Apakah sudah sesuai antara gaji yang di berikan dengan usaha dan tenaga yang telah di berikan kepada Toko Dewi Sri, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan:

“Biasanya untuk toko di daerah Sumenep tidak terlalu mematok insentif yang tinggi, karena disini UMR rendah jadi untuk gaji toko biasanya memang dibawah UMR. Menurut saya gaji disini sudah sesuai dengan tugas karyawan disini”.

Hasil wawancara mengenai Apa yang dilakukan pihak Dewi Sri untuk meminimalisir kecelakaan kerja karyawan, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan :

“Kalau didalam pekerjaan meminimalisir resiko sebenarnya itu tugas tiap individu untuk tetap berhati-hati dalam bekerja. Pilihannya ada dua kita mau mengambil resiko itu atau kita hindari. Kalau misalkan terjadi kecelakaan kerja atau terjadi rasa tidak aman kepada beberapa karyawan kita bisa mengambil kebijakan untuk membantu memberi haknya karyawan mungkin seperti asuransi kecelakaan kerja atau BPJS Ketenagakerjaan”.

Hasil wawancara mengenai Apakah owner merasa cukup atau tidak cukup waktu untuk bersosialisasi bersama karyawan lainnya maupun pengunjung, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan:

“Kalau menurut saya cukup bahkan sebenarnya cukup sekali karena saya hampir menghabiskan waktu disini setiap hari jadi untuk bersosialisasi ke costumer dan karyawan sudah cukup. Hal ini saya lakukan memang untuk mempererat hubungan tim di Toko Dewi Sri”.

Hasil wawancara mengenai Apakah pemberian penghargaan bagi karyawan akan memberikan motivasi kerja, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan :

“Ya, karena karyawan akan lebih bahagia dan bersemangat untuk bekerja karena mereka melihat pekerjaan mereka dihargai. Jika karyawan saya bekerja dengan baik dan benar, saya memberikan penghargaan dan insentif kepada mereka, dan ini sangat berpengaruh pada mereka untuk lebih bersemangat lagi”.

Hasil wawancara mengenai Apakah pihak Toko Dewi Sri merekrut karyawan sesuai dengan posisi dan skill yang dibutuhkan, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan :

“Kalau kita pakai prosedur secara umum. Sebenarnya kita beberapa jenis posisi yaitu kasir, bagian angkut mengangkut, dan bagian menyusun serta merapikan produk yang kita jual. Jadi kalau untuk perekrutannya tergantung jenis posisi yang dipilih misalkan dia pilih kasir dia harus mempunyai skill minimal dia paham menggunakan computer dan excel karena kita disini menggunakan computer”.

Hasil wawancara mengenai Bagaimana karyawan disiplin dalam mengatur waktu kehadiran yang di tetapkan Dewi Sri, MHT selaku Owner Toko Dewi Sri menyatakan :

“Nah menurut saya kalau manajemen waktu itu kita tidak salahkan ke karyawan jadi kita mempunyai 2 sesi untuk mengatur jam kerja karyawan yaitu jam 7 Am sampai jam 2 Pm dan sesi yang kedua yaitu jam 2 Pm sampai jam 9 Pm. Jam kerja, schedule dan jam break termasuk izin atau sakit itu kita buat sendiri di program excel. Kalau dari keterlambatan itu biasanya kita lewat 10 menit itu ada konsekuensinya dan konsekuensinya tidak menentu dengan potongan gaji. Bisa saja kita potong jam istirahat atau kita hilangkan jatah jam istirahatnya dan itu sudai sesuai aturan toko yang sudah disepakati di awal”.

Karyawan Dewi Sri rata-rata berkemampuan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap karyawan yang masuk terlebih dahulu diajarkan bekerja sesuai dengan posisi mereka dan selalu dibimbing sampai bisa, pimpinan lebih mencari karyawan yang benar-benar ingin berkerja, karena dengan begitu mereka akan cepat bisa dan tau perkerjaan yang diajarkan. Namun kemampuan bekerja disini masih belum maksimal dengan hambatan-hambatan yang ada dan tergantung pengalaman sebelumnya.

Tingkat kedisiplinan pada Toko Dewi Sri masih kurang karena masih terlihat karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa izin. Dalam hal ini pimpinan masih kurang tegas dalam menanggapi disiplin kerja karyawan Toko Dewi Sri karena disini ada dua shift yang

shift pertama itu kalau kita sebutnya itu open jadi dia dari jam 7 pagi sampai jam 2 siang biasanya itu waktu istirahatnya setengah jam dan setelah itu karyawan melakukan pergantian shift, kalau untuk shift dua jam breaknya antara di jam 6 malam karena di jam-jam yang rame itu di jam 7 malam keatas sampai jam 9 malam jadi diwaktu sibuk-sibuknya itu tidak boleh ada yang break.

Hasil penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting terkait motivasi kerja dan kinerja karyawan di Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama: intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik, seperti pengakuan dan apresiasi, menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kurang dihargai atas prestasi kerja mereka, yang berimplikasi pada penurunan motivasi. Pengakuan yang lebih konsisten dan penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi kerja, sebagai faktor ekstrinsik, menunjukkan bahwa fasilitas yang terbatas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi sumber ketidakpuasan. Observasi menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang lebih nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Selain itu, sistem penghargaan dan insentif saat ini dianggap tidak memadai oleh karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang lebih kompetitif dan berorientasi pada kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga ditemukan kurang memadai, mengakibatkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab serta menghambat kerjasama tim. Peningkatan komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan transparan diharapkan dapat mengurangi ketidakjelasan tersebut (Zebua et al., 2023). Pelatihan dan pengembangan karyawan, sebagai faktor intrinsik lainnya, juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka (Rosmayati et al., 2021). Hubungan antar karyawan juga ditemukan sebagai faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dengan hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Toko Dewi Sri, manajemen perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan yang lebih baik, perbaikan kondisi kerja, sistem penghargaan yang lebih menarik, komunikasi yang efektif, pelatihan berkelanjutan, dan hubungan antar karyawan yang lebih baik. Dengan mengatasi masalah-masalah ini, Toko Dewi Sri dapat menciptakan lingkungan

kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pengakuan dan apresiasi, serta pelatihan dan pengembangan, terbukti berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Di sisi lain, faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, sistem penghargaan dan insentif, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Peningkatan dalam aspek-aspek tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan dan keberhasilan perusahaan.

## **REKOMENDASI**

Berdasarkan temuan penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan di Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep, direkomendasikan agar manajemen mengimplementasikan program pengakuan dan apresiasi yang sistematis, memperbaiki fasilitas kerja, mengembangkan sistem penghargaan dan insentif yang kompetitif, serta menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Selain itu, perlu adanya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta mendorong kegiatan tim untuk memperkuat hubungan antar karyawan. Penelitian lanjutan juga direkomendasikan untuk mengeksplorasi faktor-faktor motivasi kerja dalam konteks yang berbeda atau melalui studi longitudinal. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, meningkatkan kinerja karyawan, dan keberhasilan perusahaan, serta menjadi acuan bagi peneliti lain dan stakeholder dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada karyawan dan manajemen Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep atas partisipasi dan dukungannya. Terima kasih juga kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan moral yang diberikan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

**REFERENSI**

- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Astawan, I. G. N., & I Gusti Ngurah Putra Suryanata. (2020). Peran Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1).
- Dewi, S. R., Andari, A., & Masitoh, M. R. (2019). Peran Pelatihan Dan Workshop Bagi Peningkatan Motivasi, Inovasi Dan Kreativitas Pada Umkm Kerajinan Tangan Dari Manik-Manik. *KAIBON ABHINAYA: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 1(2), 59. <https://doi.org/10.30656/ka.v1i2.1509>
- Kurdi, M., Triana Ananda Rustam, Anggri Puspita Sari, & Julyanthry, A. P. A. N. R. H. M. P. P. R. S. W. S. V. I. B. Y. B. N. K. A. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurdi, Moh., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 8(1), 115–120. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7829>
- Lewaherilla, N. C., Wardhana, A., Kurdi, Moh., Rismanty, V. A., Kurniawati, D., Mutawali, Sari, E. J., Pratiwi, E. A., Firmansyah, H., Abrar, U., Ningrum, D. P., Maula, I., Setyowati, D. L., Yogatama, A. N., & Fahmi, A. (2021). MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi). In *MEDIA SAINS INDONESIA* (Issue November).
- Musawwamah, S., & Taufiqurrahman, T. (2019). Penguatan Karakter Dalam Pendidikan Sistem Persekolahan (Implementasi Perpres Nomor 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter). *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 16(1), 40–54. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v16i1.2369>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4 (2).
- Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, & Ibrahim Daud. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1159>
- Zebua, R., Lase, D., Waruwu, S., & Harefa, P. (2023). Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.11>