

**TINJAUAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar*

Ahli Madya



Oleh :

ROCHIM TANJUNG

2021/21134084

PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NEGRI PADANG

2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rochim Tanjung

TM/NIM : 2021/21134084

Tempat/Tanggal Lahir: Padang, 23 Januari 2003

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Alamat : Sungai Bangkek RT 01 RW 08

Judul Tugas Akhir : Tinjauan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan
Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim
4. Tugas Akhir ini sah apabila tidak ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 18 September 2024

Yang Menyatakan



Rochim Tanjung

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Rochim Tanjung
TM/NIM : 2021/21134084
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, 14 November 2024

Diketahui Oleh:

Disetujui Oleh:

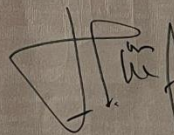
Koordinator Program Studi

Pembimbing Tugas Akhir

Diploma III Manajemen Perdagangan



Yuki Fitria, S.E., M.M.
NIP. 19820722 201012 2 002



Muthia Roza Linda, SE,MM
NIP. 198003252008122002

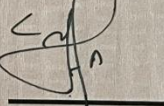
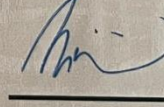
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Rochim Tanjung
NIM/ TM : 21134084 / 2021
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas
Akhir Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*

Padang, 14 November 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Muthia Roza Linda, SE, M.M	(Ketua)	
Chichi Adriani, SE, MM	(Anggota)	
Nia Ariyani Erlin, S.E., M.Sc.	(Anggota)	

Judul Tugas Akhir : **Tinjauan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Dosen Pembimbing : **Muthia Roza Linda, S.E., M.M**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tinjauan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling jenuh sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 88 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah baik, yang mana berdasarkan perhitungan Tingkat Capaian Responden diperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan TCR 74,70% masuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa: (1) Indikator kepuasan kerja berada pada kategori baik, (2) prestasi yang diraih berada pada kategori baik, (3) peluang untuk maju berada pada kategori baik, dan (4) kemungkinan untuk mengembangkan karir berada pada kategori baik, Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dengan pekerjaan mereka, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam kemungkinan untuk mengembangkan karir. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan Judul **“Tinjauan Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat”** dengan tepat waktu.

Dalam pembuatan laporan ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, terima kasih diantaranya :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Yuki Fitria, S.E,M.M selaku Koordinator Program Studi D3 Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Muthia Roza Linda, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan saat melaksanakan Tugas Akhir.
6. Kedua orang tua saya yang telah mendukung secara lahir dan batin atas semua kegiatan yang telah saya lakukan dalam pelaksanaan Tugas Akhir.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir.

Akhir kata dengan segala keterbatasan penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua terutama di Program Studi D3 Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Pengertian Motivasi.....	7
B. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	9
C. Indikator Motivasi	10
D. Tujuan Motivasi	12
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Bentuk Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	24
D. Definisi Operasional.....	24
E. Sumber Data	25
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Teknik Analisis Data	26

BAB IV PEMBAHASAN.....	29
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
1. Profil DPRD Sumatera Barat	29
2. Visi dan Misi DPRD Sumatera Barat	30
3. Struktur Organisasi DPRD Sumatera Barat	30
4. Logo DPRD Sumatera Barat	31
B. Pembahasan	33
1.Deskripsi Responden.....	33
2. Distribusi Jawaban Responden	37
C. Hasil Penelitian.....	41
1. Tinjauan Motivasi Kerja DPRD Sumatera Barat	41
2. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja DPRD Sumatera Barat	48
BAB V PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1. Definisi Operasional.....	23
2. Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	28
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
7. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	39
8. Distribusi Frekuensi Prestasi yang diraih.....	40
9. Distribusi Frekuensi Peluang Untuk Maju.....	41
10. Distribusi Frekuensi Kemungkinan Untuk Pengembangan Karir.....	42

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
1. Struktur Organisasi DPRD Sumatera Barat	31
2. Logo DPRD Sumatera Bart.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Halaman
1. Surat Observasi	56
2. Kuesioner Penelitian	57
3. Tabulasi Data Responden.....	60
4. Tingkat Capaian Responden.....	63
5. Dokumentasi Penelitian	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan memungkinkan kelancaran keberlangsungan pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seluruh karyawan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh motivasi yang baik, yang diberikan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh suatu hasil kerja seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Motivasi sangat penting dalam proses pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang mempunyai pengaruh untuk

menghasilkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat, yang timbul dari dorongan internal untuk berpartisipasi didalam pemerintahan dan menjalankan semua tugas serta pekerjaan yang ditetapkan kepada pegawai yang akan terus mengabdikan diri melalui penugasan, serta bekerja secara sukarela dikarenakan kenyamanan serta kesenangan yang kuat berbasis motivasi.

Adha & Hafidzi (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga\ performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Motivasi sangat penting bagi pegawai untuk tujuan-tujuan efektivitas kerja. Ada banyak contoh motivasi kerja pegawai, salah satunya pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah lembaga perwakilan politik rakyat yang menjalankan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan di provinsi Sumatera Barat. Pimpinan DPRD Provinsi Sumatera Barat Selalu berupaya memberikan motivasi kerja kepada pegawainya secara maksimal agar pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Namun, dalam konteks DPRD Provinsi Sumatera Barat, masih terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja pegawai di sekretariat, seperti adanya kesenjangan antara harapan dan realitas pekerjaan. Pegawai mungkin merasa bahwa beban kerja yang tinggi, kurangnya otonomi dalam mengambil keputusan, atau ketidakjelasan dalam pendelegasian tugas tidak sebanding dengan kompensasi atau gaji yang mereka terima. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurangnya fasilitas yang memadai atau hubungan interpersonal yang kurang harmonis dengan rekan kerja atau pimpinan, juga dapat memicu ketidakpuasan. Kurangnya pengakuan atas prestasi yang telah dicapai juga menjadi faktor penting yang dapat menurunkan motivasi kerja.

Kemudian sistem evaluasi kinerja yang kurang objektif atau tidak transparan. Hal ini dapat membuat pegawai DPRD Provinsi Sumatera Barat merasa demotivasi karena tidak melihat adanya hubungan yang jelas antara kinerja pegawai mereka dengan penghargaan atau promosi yang diberikan. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai. Terbatasnya sumber daya yang tersedia, seperti anggaran yang terbatas atau

kurangnya akses terhadap teknologi informasi, juga dapat menjadi kendala dalam mencapai prestasi yang optimal.

Rendahnya peluang untuk maju dalam karir di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Barat karena adanya sistem karir yang kurang jelas atau tidak meritokratis. Hal ini dapat membuat pegawai merasa sulit untuk memprediksi peluang kenaikan jabatan atau perpindahan ke posisi yang lebih strategis. Selain itu, adanya praktik nepotisme dalam pengambilan keputusan terkait karir juga dapat menurunkan motivasi kerja pegawai yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai. Kurangnya kesempatan untuk rotasi jabatan atau penugasan khusus juga dapat membatasi peluang pengembangan karir pegawai.

Kemungkinan pengembangan karir pegawai DPRD Provinsi Sumatera yang kecil karena keterbatasan dalam program pengembangan karir yang ditawarkan oleh lembaga. Hal ini dapat membuat pegawai merasa kesulitan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, kurangnya dukungan dari pimpinan atau rekan kerja dalam upaya pengembangan diri juga dapat menjadi kendala. Terbatasnya anggaran untuk pelatihan dan pengembangan juga dapat membatasi akses pegawai terhadap program-program yang relevan.

Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai DPRD Sumbar seringkali tidak seimbang dengan wewenang yang mereka miliki. Pegawai

seringkali dibebani tugas yang berat dengan tenggat waktu yang ketat, namun tidak memiliki otoritas yang cukup untuk mengambil keputusan. Hal ini dapat menyebabkan stres dan frustrasi pada pegawai, serta menurunkan motivasi kerja. Selain itu, kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab juga dapat menjadi sumber konflik dan mengurangi efektivitas kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat merupakan hal yang penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya permasalahan terkait motivasi kerja, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tugas akhir yang berjudul **“TINJAUAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI SUMATERA BARAT”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, masalah dari penelitian ini yaitu, Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat tersebut adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa Universitas Negeri Padang dalam hal motivasi kerja, terutama pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkaitan dalam penelitian ini, diantaranya :

- a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui dan menambah wawasan tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan motivasi kerja pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- c. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi bagi mahasiswa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tinjauan Motivasi kerja Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat maka didapatkan Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan tingkat capaian responden pada indiaktor kepuasan kerja secara keseluruhan didapatkan nilai rata-rata 3,96 dan TCR 79,3% masuk kedalam kategori baik. Artinya secara kepuasan kerja pegawai DPRD Sumatera Barat secara umum sudah puas dengan pekerjaan mereka. Akan tetapi, sebagian pegawai merasa kurang diberikan peluang dalam melakukan pekerjaan di bidang yang sesuai keahliannya.
2. Berdasarkan perhitungan tingkat capaian responden pada indiaktor prestasi yang diraih secara keseluruhan didapatkan nilai rata-rata 3,71 dan TCR 74,17% masuk kedalam kategori baik. Namun, pegawai DPRD Sumatera Barat merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasinya karena sudah puas dengan apa yang mereka raih.

3. Berdasarkan perhitungan tingkat capaian responden pada indikator peluang untuk maju secara keseluruhan didapatkan nilai rata-rata 3,87 dan TCR 77,45% masuk kedalam kategori baik. Terdapat satu jawaban responden yang rendah yaitu pegawai sekeretariat DPRD Sumatera Barat merasa kurang dioperasi dan diakui apa yang telah mereka kerjakan sehingga berdampak pada motivasi kerja pegawai.
4. Berdasarkan perhitungan tingkat capaian responden pada indikator kemungkinan mengembangkan karir secara keseluruhan didapatkan nilai rata-rata 3,39 dan TCR 67,9% masuk kedalam kategori baik. Akan tetapi, masih kurang dalam memberikan tanggung jawab yang besar kepada sebagian pegawai sekeretariat DPRD Sumatera Barat sehingga berdampak pada motivasi kerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran pada Sekeretariat DPRS Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat untuk memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan diri.
2. Sekeratariat DPRD Provinsi Sumatera diharapkan menganalisis prestasi yang dicapai dapat dilakukan dengan membandingkan target kinerja yang telah

ditetapkan dengan hasil yang sebenarnya. Selain itu, perlu juga diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti kompetensi pegawai, dukungan sumber daya, dan sistem reward yang berlaku.

3. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dapat menganalisis peluang untuk maju. Dengan demikian, organisasi dapat mengetahui apakah peluang yang diberikan sudah cukup dan apakah ada hambatan yang perlu diatasi.
4. Diharapkan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar bagi organisasi dan mencapai potensi penuh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. Gaya
- Andika. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Kreatif Media Karya). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-15.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Eddison, Emron, Yohny Anwat, et.al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.
- Huda, E. Z. U., Winarsih, E., & Ngaisah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asia Recycle Mandiri Di Karanganyar. *Jurnal Wiranomika*, 2(1).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *II (1)*.
- Nugroho, Ngajudin, Efendi Chua, Arwin, Wang Pong Han, dan Wilinny, 2019. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol.3.No. 3 Juli 2019. Hal 1-7.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.2, Cetakan.5* Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutiati, S., & Alhifni, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Di Pt. Asuransi Takaful Keluarga). *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 98-108.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunita, Y. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(1), 310-330.