
ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA DESA SAGULING KABUPATEN BANDUNG BARAT

Intan Safitri¹, Ageung Saepudin Kanda²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital Bandung

Intan10120469@digitechuniversity.ac.id¹, agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id²

Abstract: *A village is a legal community unit that has territorial boundaries that has the authority to regulate and manage government affairs, the interests of local communities based on community initiatives, origin rights, and/or traditional rights that are recognized and respected in the government system of the Unitary State of the Republic of Indonesia. Village government is the elements contained in the implementation of village government. Basically, the function of the village government is to carry out village household affairs, general government affairs, build and develop the community. The research method used is qualitative using questionnaires and documentation. The aim of this research is to analyze work motivation and leadership towards increasing work productivity in Saguling Village, West Bandung Regency. The results of the research concluded that the work motivation possessed by each employee is good because of the facilities provided, but leaders can also provide rewards for employees to be more motivated in working in the future, and the role of a leader is very good for employees because they provide a good example and are responsible for their work. The selected results will increase employee work productivity.*

Keywords: *Qualitative, Work Motivation, Leadership, Work Productivity.*

Abstrak: Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah desa adalah unsur-unsur yang terdapat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pada dasarnya fungsi pemerintah desa yaitu melaksanakan urusan rumah tangga desa, urusan pemerintahan umum, membangun dan membina masyarakat. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai baik karena fasilitas yang disediakan namun pemimpin juga bisa memberikan rewards untuk pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja kedepannya, dan untuk peran seorang pemimpin sangat baik terhadap pegawai karena dari memberikan contoh yang baik dan bertanggung jawab atas hasil yang dipilih maka hal itu menjadi peningkatan produktivitas kerja terhadap pegawai.

Kata Kunci: Kualitatif, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Desa merupakan unit terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia. Keberadaan atau asal usul desa di Indonesia merupakan suatu entitas asli di Indonesia (Djaenuri, 2020:23). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa menyebutkan bahwa desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa adalah unsur-unsur yang terdapat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pada dasarnya fungsi pemerintah desa yaitu melaksanakan urusan rumah tangga desa, urusan pemerintahan umum, membangun dan membina masyarakat. Selain itu menjalankan tugas dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten (Nurcholis, 2015:22). Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan pemerintahan desa harus dilandasi dengan semangat menciptakan *good governance* (tata pemerintahan yang baik) (Purnomo, 2016:8). Kedudukan pemerintahan desa dalam ketatanegaraan Indonesia perlu dipahami sebagai penyelenggaraan urusan yang dilaksanakan dalam rangka melayani masyarakat (Purnomo, 2016:3).

Sumber Daya Manusia yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui Motivasi dan Produktifitas kerja karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan produktifitas karyawan perusahaan itu. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan produktifitas atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi produktivitas kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut untuk di beri penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima sanksi sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Salahsatu faktor yang menjadi modal penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga menjadi modal penting bagi pemerintah desa dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kepada publik. Sumber

daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu pegawai harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fathoni, 2016:8). Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2018:14).

Berdasarkan indikasi masalah produktivitas kerja di atas, bahwa sebenarnya tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: kemampuan, minat seorang pekerja, motivasi kerja karyawan, kepemimpinan, sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi antara faktor tersebut sangat menentukan hasil setiap pekerja yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Adapun faktor-faktor yang di kemukakan di atas faktor produktivitas kerja yang difokuskan dalam penelitian ini yaitu : Motivasi kerja, kepemimpinan dan Produktivitas kerja

Faktor kepemimpinan sangat memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas pemimpin merupakan tugas yang tidak mudah . Mengapa Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan harus di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien.

Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan serta produktivitas kerja pegawai yang ada di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan solusi dan manfaat bagi Desa Saguling terhadap motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan seorang pemimpin untuk karyawannya serta produktivitas seperti apa yang mampu meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Penelitian ini juga untuk membantu mengetahui kepemimpinan seperti apa agar karyawan memiliki motivasi kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok, organisasi dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Didalam sebuah usaha untuk

mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pihak yang memimpin Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung kepada berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin organisasi itu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul yang akan diajukan yaitu sebagai berikut :

“Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat”.

KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok, organisasi dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Menyadari akan pentingnya peran seorang pemimpin dari beberapa definisi diatas, didalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dipunyai oleh pihak yang memimpin organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung kepada berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin organisasi itu.

Menurut Tead;Terry;Hoyt didalam Kartono,2003. Definisi kepemimpinan menurutnya adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2005) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015 : 16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”.

Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”.

Suradinata (1997:11) berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Thoha (2005 : 121), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi orang lain, maka kepemimpinan itu telah dimulai.

Dari uraian pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses mengajak, memotivasi dan memengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan yang di dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan napa sudah ditetapkan. Bahwa seorang pemimpin juga diharapkan bisa berperan sebagai pemberi arah perubahan untuk organisasinya, pembicara dan membina serta mengarahkan bahawannya agar tercapainya suatu pemerintah desa yang baik di lingkungan Masyarakat.

2.1.1 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) terdiri dari :

1. “Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota untuk mengingkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.”

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

- a. "Kemampuan analitis Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan mendengar Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
- e. Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungan perasaan para bawahanya dan memperhitungan kepuasan kerja bawahan dalam meyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya."

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-

Sutrisno (2016:110) "Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan,

seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula”.

Menurut Umeozor (2018: 50) dalam buku Manajemen Motivasi Kerja menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Achim et al (2013: 50) dalam buku Manajemen Motivasi Kerja menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan, dan oleh karena itu, mendorong, memicu, serta menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka.

Menurut Bangun menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (D. C. Purba, dkk, 2019).

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya.

2.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak. 18 Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik Ditunjukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman Ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

-
3. Kebutuhan sosial Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
 4. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
 5. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

2.3 Produktivitas Kerja

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perkerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (**Kusnendi, 2003:8.4**).

Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Sutrisno (2014:98), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Sedarmayanti (2011:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan para ahli di atas maka peneliti dapat menyimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211) :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil perkerjaan tersebut.
3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

-
5. Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai
 6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pengukuran produktifitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktifitas masih sangat terbatas pada indeks produktifitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktifitas itu terlalu sedikit. Menurut Sinungan (2005:74) Indikator pengukuran produktifitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan Metode Penelitian Kualitatif dengan jenis penelitian case study research (studi kasus) menurut Sugiyono (2011: 56) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Menurut Moleong (2008: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Alasan menggunakan penelitian kualitatif karena data yang didapat akan lebih lengkap, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan sebuah uraian serta penjelasan komprehensir mengenai berbagai aspek yang dimiliki seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, atau suatu program, maupun suatu situasi sosial. Maka dalam penelitian secara studi kasus ini peneliti ingin mendapat jawaban mendasar mengenai Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di Desa Saguling

Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Menurut bungin studi kasus yang menarik adalah kebebasan peneliti dalam meneliti objek penelitiannya serta kebebasan menentukan domain yang ingin dikembangkan. Sedangkan sifat penelitiannya adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan prilaku yang dapat diamati. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian lapangan yang berusaha untuk mengungkapkan gejala suatu objek tertentu dengan kata-kata sekaligus untuk mengembangkan atau mendeskripsikan fenomena tertentu sesuai apa adanya yang ditemukan di lapangan.

Objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja di Desa Saguling. Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan Di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Wawancara (Interview), dalam teknik ini peneliti wawancara langsung terhadap Karyawan. Dalam proses wawancara di sini, peneliti meminta keterangan melalui dialog secara langsung terhadap karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai.
- b. Dokumentasi, yaitu mendokumentasikan pada saat wawancara dengan Karyawan Dan Kepala Desa di Desa Saguling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

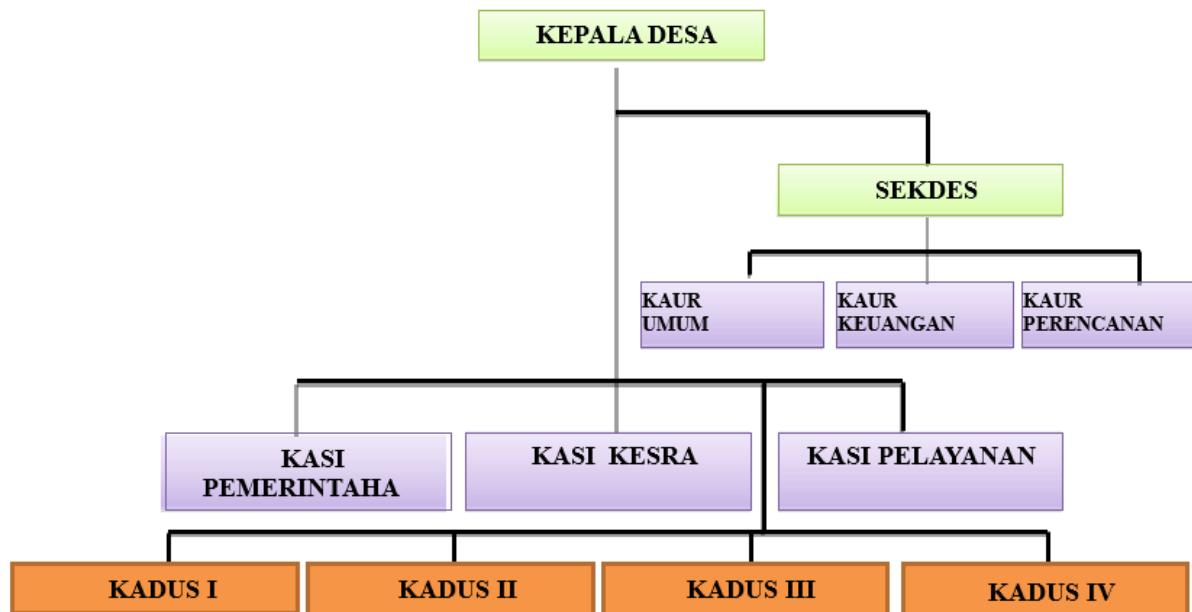
Secara administratif Desa Saguling merupakan salah satu dari 6 Desa di wilayah Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat yang terletak 50 Km kearah Barat dari Kecamatan Saguling. Desa Saguling berada di ketinggian 750 m di atas permukaan laut

dengan willyah 920 Hektar. Desa Saguling berbatasan dengan beberapa desa yaitu Sebelah Barat berbatasan dengan kehutanan /Kab.Cianjur,Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Jati Kec. Saguling, Sebelah Utara berbatasan dengan kehutanan / Desa Ciptaharja / Kec.Cipatat dan Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Baranangsiang / Kec.Cipongkor

Suhu rata-rata harian di desa Saguling adalah 20,24C Iklim Desa Saguling, sebagaimana desa - desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim Kemaraudan Penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam yang ada di Desa Saguling Kecamatan Saguling. Iklim suatu daerah sangat berpengaruh dalam kehidupan, utamanya untuk pertumbuhan tanaman dan kelangsungan hidup binatang ternak. Selain itu, kondisi geografis Desa Saguling umumnya merupakan perbukitan. Maka dalam penlitian ini peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yaitu Motivasi kerja, kepimpinan dan peningkatan produktivitas kerja pada Desa Saguling.

Desa Saguling Menganut Sistem Kelembagaan Pemerintah Desa dengan Pola Minimal sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Desa, selengkapnya sebagai berikut :

DESA SAGULING KECAMATAN SAGULING KBB



Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menyajikan pemaparan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada informan yaitu, Kasie Tata Usaha dan Umum dan para pegawai desa yang lainnya

mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan peningkatan produktivitas kerja pegawai Desa Saguling. Yang dimana pertanyaan kepada informan memiliki kriteria tertentu.

Tabel 4.1 Subjek Penelitian

No	Nama	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Status
1.	Achyar Sopandi,S.Pd	31	Kasie.Tata usaha	4 Tahun	Menikah
2.	Asep Suhendar,S.Pd	32	Kasie.Kesra	4 Tahun	Menikah
3.	Fitri Listiadi Susan	35	Kasie.Pelayanan	4 Tahun	Menikah
4.	Widya Apriliani	30	Kasie.Keuangan	4 Tahun	Menikah
5.	Muji Raharja	39	Kepala Dusun IV	4 Tahun	Menikah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui biodata ke 5 responden dengan kriteria Usia,Jabatan, Lama Bekerja dan Status perkawinan dapat dilihat dari penyebaran wawancara atau kuesioner bahwa Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Peningkatan Produktivitas kerja di Desa Saguling untuk Motivasi Kerja pegawai saat ini tergolong baik karena dari pekerjaan yang sebelumnya dapat dijadikan motivasi untuk kedepannya agar lebih baik lagi, lalu untuk Kepemimpinan saat ini tergolong baik sebab pemimpin selalu memberikan contoh yang baik, selalu memberikan arahan kepada bawahan sebelum melakukan pekerjaan kepada setiap pegawai. Menurut Asep Suhendar.S.Pd (Kasie Kesra) selaku pegawai Desa Saguling menyimpulkan untuk peningkatan produktivitas kerja pada pegawai yaitu dengan selalu berkomunikasi dengan pemimpin, bekerja sesuai dengan aturan lembaga dan selalu mengingat tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

Pembahasan

- 1) Apakah terdapat peningkatan Motivasi Kerja di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan dengan temuan penelitian dilapangan diketahui bahwa para pegawai sangat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena disediakannya fasilitas yang lengkap dan bangunan yang memadai, disiplin, tanggung jawab, konsisten dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terlebih dahulu membuat schedule atau kerangka awalan pekerjaan agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan cepat dan baik.

Sedangkan untuk mendukung peningkatan motivasi kerja para pegawai yaitu mungkin bisa mendapatkan bonus dari pimpinan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena itu juga bisa mendorong untuk para pegawai lebih meningkatkan kembali motivasinya dalam bekerja. Mendapatkan rasa aman seperti mendapatkan asuransi, kebutuhan juga dengan memberikan penghargaan kepada pegawai atas kemampuan yang dimiliki, dan kebutuhan sosial juga dengan melakukan banyak interaksi atau komunikasi antara pemimpin kepada pegawai, serta memberikan banyak arahan atau motivasi untuk para pegawai lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerjanya.

Ada beberapa cara peningkatan Motivasi Kerja pada pegawai yaitu sebagai berikut :

- a) Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: Mengakui dan memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka. Penghargaan bisa berupa penghargaan formal, sertifikat, atau bahkan ucapan terima kasih secara langsung dari atasan.
- b) Pengembangan Karir: Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan. Ini bisa berupa peluang untuk meningkatkan keterampilan, tanggung jawab yang lebih besar, atau promosi ke posisi yang lebih tinggi.
- c) Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif: Umpan balik yang jujur dan konstruktif membantu karyawan memahami area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Ini juga dapat memberikan dorongan motivasi karena karyawan merasa diakui dan didukung untuk tumbuh.
- d) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini termasuk memberikan dukungan sosial, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
- e) Memberikan Fleksibilitas: Memberikan karyawan fleksibilitas dalam hal jadwal kerja, lokasi kerja, atau cara mereka menyelesaikan tugas dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- f) Menetapkan Tujuan yang Jelas: Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan memberikan arah yang jelas untuk bekerja.

-
- g) Memfasilitasi Keseimbangan Kerja-Hidup: Mendorong keseimbangan kerja-hidup dengan memberikan dukungan untuk waktu luang, cuti yang wajar, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.
 - h) Mengakomodasi Kreativitas dan Inovasi: Memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas mereka dan berkontribusi pada inovasi dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi mereka.
 - i) Memberikan Keterlibatan dan Keterlibatan: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan tanggung jawab yang lebih besar, dan mendorong partisipasi aktif dalam proyek atau inisiatif perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan.
 - j) Menyediakan Keseimbangan Antara Tantangan dan Kemampuan: Memberikan tugas dan proyek yang menantang tetapi juga sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memelihara tingkat motivasi yang tinggi. Tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat mengurangi motivasi.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan serta jawaban dari informan dan teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa cara untuk peningkatan Motivasi Kerja pada pegawai di Desa Saguling dengan disediakannya fasilitas yang lengkap dan bangunan yang memadai, disiplin, tanggung jawab, konsisten dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terlebih dahulu membuat schedule atau kerangka awalan pekerjaan agar pekerjaan tersebut terselesaikan dengan cepat dan baik. untuk mendukung peningkatan motivasi kerja para pegawai yaitu mungkin bisa mendapatkan bonus dari pimpinan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena itu juga bisa mendorong untuk para pegawai lebih meningkatkan kembali motivasinya dalam bekerja. Mendapatkan rasa aman seperti mendapatkan asuransi, kebutuhan juga dengan memberikan penghargaan kepada pegawai atas kemampuan yang dimiliki, dan kebutuhan sosial juga dengan melakukan banyak interaksi atau komunikasi antara pemimpin kepada pegawai, serta memberikan banyak arahan atau motivasi untuk para pegawai lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerjanya.

- 2) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat terhadap kinerja karyawan?

Desa Saguling sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana pemimpin selalu memberikan arahan kepada pegawai atau karyawan sebelum melakukan pekerjaan, selalu memberikan ruang untuk para pegawai dalam menyampaikan pendapat, selalu datang secara tepat waktu dan bertanggung jawab atas keputusan yang sudah di ambil oleh pemimpin.

Maka dari itu hal tersebut menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan pegawai pun menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing dan datang lebih tepat waktu.

Adapun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi: Kepemimpinan yang memotivasi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan dorongan positif akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.
- b) Kepuasan Kerja: Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- c) Keterlibatan Karyawan: Pemimpin yang efektif mampu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka rasa memiliki terhadap pekerjaan dan hasilnya. Keterlibatan karyawan secara positif dapat memengaruhi kinerja mereka karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi.
- d) Komunikasi: Komunikasi yang efektif dari seorang pemimpin dapat memberikan arah yang jelas dan tujuan yang terdefinisi dengan baik kepada karyawan. Hal ini membantu menghindari kebingungan dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang penting.
- e) Pengembangan Karyawan: Pemimpin yang berorientasi pada pengembangan karyawan akan membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan anggota tim. Dengan memberikan pelatihan, bimbingan, dan umpan balik yang konstruktif, pemimpin dapat memperkuat potensi individu dan tim secara keseluruhan. Motivasi Kepemimpinan yang memotivasi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi

dan memberikan dorongan positif akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil temuan serta jawaban dari informan dan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Desa Saguling yaitu seorang pemimpin atau kepala desa selalu memberikan contoh kepada pegawainya seperti bertanggung jawab terhadap keputusan yang sudah di ambil, serta datang tepat waktu ke kantor selalu berbaur dan selalu musyawarah dengan pegawai, selalu memberikan ruang kepada pegawai untuk berpendapat sehingga terciptanya pekerjaan yang baik.

- 3) Bagaimana peran seorang pemimpin mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat?

Temuan penelitian dilapangan dapat diketahui yaitu peran pemimpin yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Desa Saguling adalah dengan pemimpin yang selalu berkomunikasi bersama pegawai, memberikan arahan yang baik ketika peran seorang pemimpin yang baik maka akan menghasilkan pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai yang selalu teliti dalam pekerjaannya dengan mengikuti aturan SOP dan pegawai juga masing-masing memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Ketika seorang pemimpin yang mendukung pekerjaan pegawainya maka akan menghasilkan pegawai yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa ragu.

Berikut ini dampak peran seorang pemimpin yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu :

- a) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Produktivitas yaitu Pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas tinggi. Mereka berperan penting dalam menentukan budaya kerja, yang secara signifikan dapat mempengaruhi moral, motivasi, dan, pada akhirnya, produktivitas karyawan. Pemimpin yang mengedepankan budaya positif, inklusif, dan kolaboratif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan dilibatkan. Mereka mendorong komunikasi terbuka, saling menghormati, dan kerja tim. Dengan mengakui kontribusi setiap anggota tim dan mendorong keberagaman dan inklusi, para

pemimpin dapat memastikan bahwa semua karyawan merasa dilihat, didengar, dan dihargai. Rasa memiliki ini dapat meningkatkan produktivitas, karena karyawan akan lebih mungkin memberikan kontribusi terbaiknya ketika mereka merasa dihargai

- b) Memberdayakan karyawan yaitu Memberdayakan karyawan adalah strategi ampuh yang dapat digunakan para pemimpin untuk meningkatkan produktivitas. Pemberdayaan melibatkan pemberian tanggung jawab kepada karyawan, memberi mereka sumber daya yang diperlukan, dan memberi mereka otonomi untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Pemimpin yang mempraktikkan pemberdayaan secara efektif mendelegasikan tugas dan tanggung jawab. Delegasi ini bukan hanya tentang pemberian tugas; ini tentang mempercayakan karyawan dengan pekerjaan bermakna yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini dapat menumbuhkan rasa kepemilikan di kalangan karyawan, membuat mereka merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Menyediakan sumber daya yang diperlukan merupakan aspek penting lainnya dalam pemberdayaan. Hal ini tidak hanya mencakup peralatan fisik dan teknologi yang diperlukan untuk pekerjaan tetapi juga akses terhadap informasi, pelatihan, dan dukungan. Ketika karyawan memiliki sumber daya yang mereka perlukan, mereka akan lebih siap untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien dan efektif.
- c) Komunikasi dan umpan balik yaitu Komunikasi dan umpan balik yang efektif merupakan keterampilan kepemimpinan penting yang dapat mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Pemimpin yang unggul dalam komunikasi memastikan bahwa visi, tujuan, dan harapan mereka disampaikan dengan jelas dan teratur kepada tim mereka. Kejelasan ini membantu menyelaraskan setiap orang dengan tujuan organisasi dan menghilangkan segala ambiguitas yang dapat menghambat produktivitas. Pemimpin yang baik memahami bahwa komunikasi bukanlah jalan satu arah. Mereka mendorong dialog terbuka di mana anggota tim merasa nyaman berbagi ide, kekhawatiran, dan saran. Komunikasi terbuka ini dapat melahirkan ide-ide inovatif, pemecahan masalah, dan rasa memiliki di antara anggota tim, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas. Umpan balik, jika disampaikan secara konstruktif, merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin yang memberikan umpan balik yang teratur dan konstruktif membantu karyawan memahami apa yang

telah mereka lakukan dengan baik dan hal-hal apa yang dapat mereka tingkatkan. (<https://businessleadershiptoday.com/how-do-leaders-affect-productivity>)

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan serta jawaban dari informan dan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin yang mampu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Desa Saguling yaitu dengan berkomunikasi dengan pegawai, pemimpin yang selalu mendukung dan memberikan arahan yang baik kepada pegawai. Maka itu membuat pegawai menjadi teliti dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara atau kuesioner dan dokumentasi yang dilaksanakan di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat tentang Motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Peningkatan Motivasi kerja pegawai di desa saguling untuk saat ini sangat baik dan para pegawai sangat merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang sangat memadai, yang dimana dalam meningkatkan motivasi kerjanya pegawai selalu disiplin, tanggung jawab dan mengerjakan tugasnya secara tepat waktu. Dan diberikan rasa aman dalam bekerja, diberikan asuransi untuk para pegawai, dan pegawai selalu dilibatkan dalam memutuskan sebuah pekerjaan maka itu juga membuat pegawai lebih merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya. 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Desa Saguling sangat baik karena, pemimpin selalu berlaku adil, selalu memberikan ruang untuk pegawai dalam memberikan saran atau pendapatnya dan pemimpin selalu bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, pemimpin juga selalu memberikan arahan dengan sangat baik kepada pegawai, komunikasi yang sangat baik antara pemimpin dan pegawai maka hal itu menciptakan terjadinya kerja sama yang baik antara pemimpin dan pegawai dan selalu memberikan ruang pengembangan kepada pegawai untuk mencoba hal baru. 3. Peran seorang pemimpin yang meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat yaitu pemimpin melibatkan pegawai dalam hal apapun, selalu memberikan fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan pemimpin juga memberikan umpan balik dengan memberikan ruang ide kreatif untuk pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Pati: Al Qalam Media Lestari. Cet.1
- Afifuddin dan Beni Ahmad. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Apriani, F. (2009). Kepemimpinan. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja.
- Angelique Tohu, m. m. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Prov. SULAWESI UTARA*, 2-5.
- Anomsari, I. T. (2016)L. “*Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.ARIANDO GARMENTAMA SEMARANG*”, 3.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Can, Afni. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6, No. 3, Hal: 1-26.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tangerang: JIMF.
- Fathan Arif, Z. Y. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. CERAH HATI INDONESIA Kota DEPOK*.
- Hamidi. 2008. Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.
- Margareta E, H. (2013). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat SARIO KOTA MANADO*, 3-4.
- Motanto, S. G. (2015). *Motivasi Kerja,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*.
- SIMBOLON, R. M. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.RAJAWALI NUSINDO CAP.MEDAN*.
- Sinungan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Warta Dharmawangsa, (57).