

## ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BATAVIA COFFEE AND ROASTERY

Salsa Sabila<sup>1</sup>, Siska Yunanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pamulang

Email: [salsa7356@gmail.com](mailto:salsa7356@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :25-10-2025

Revised :05-11-2025

Accepted :14-11-2025

**Keywords:** Work discipline, work motivation, work performance, insurance, employees

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze work motivation in improving employee performance at Batavia Coffee and Roastery, a local coffee shop competing in the food and beverage (F&B) industry. Work motivation is an important factor in supporting employee productivity and achieving company goals. This research uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation involving the owner, assistant, and employees. The results show that employee motivation is influenced by both internal and external factors. Internal factors include the fulfillment of physiological needs, safety, social relationships, recognition, and self-actualization. External factors consist of compensation, work environment, leadership, and reward systems. Based on the preliminary survey, most employees stated that salaries were insufficient to meet living needs, job security was limited, and tasks lacked challenges. These conditions led to decreased enthusiasm, low initiative, and limited creativity. However, the study also found that supportive leadership, harmonious teamwork, and the provision of rewards such as bonuses and praise significantly increased work motivation. This positively affected employee performance, particularly in terms of quantity, quality, discipline, and accuracy of work. In conclusion, work motivation plays an essential role in enhancing employee performance at Batavia Coffee and Roastery. The*

*company should focus more on aspects of compensation, reward systems, and opportunities for self-development so that employee motivation is maintained and has a positive impact on business sustainability*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Batavia Coffee and Roastery, sebuah kedai kopi lokal yang bersaing di industri *food and beverage* (F&B). Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pemilik, asisten, dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Faktor eksternal mencakup kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Berdasarkan prasurvei, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa gaji belum mencukupi kebutuhan, jaminan kerja masih terbatas, serta pekerjaan kurang menantang. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta keterbatasan kreativitas. Namun, hasil penelitian juga menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif, kerja sama tim yang harmonis, serta pemberian penghargaan berupa bonus dan pujian mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Dampaknya terlihat pada perbaikan kinerja karyawan dalam hal kuantitas, kualitas, disiplin, serta ketelitian kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Batavia Coffee and Roastery. Perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan diri agar motivasi kerja dapat terjaga dan berdampak positif terhadap keberlanjutan usaha.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari SDM memiliki peran yang sangat strategis dalam menjalankan operasional bisnis, khususnya di industri *food and beverage* (F&B) seperti kafe atau restoran. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Tingkat motivasi yang tinggi

dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memberikan pelayanan terbaik dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Batavia Coffee and Roastery sebagai salah satu usaha kedai kopi yang berkembang di tengah persaingan industri *food and beverage* (F&B) di Indonesia, tentunya dituntut untuk terus menjaga kualitas pelayanan dan produk yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari peran karyawan yang menjadi ujung tombak dalam memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Namun, dalam realitas operasional sehari-hari, perusahaan seringkali menghadapi tantangan terkait motivasi kerja karyawan, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, hingga rendahnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap lima orang karyawan Batavia Coffee and Roastery, diperoleh gambaran umum mengenai kondisi motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Sebagian besar responden, yaitu sebesar 60%, menyatakan bahwa gaji yang diterima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial yang dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Selain itu, seluruh responden menyatakan bahwa jaminan kerja seperti kontrak atau asuransi kesehatan yang mereka terima masih belum memadai. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi semangat dan kinerja karyawan.

Hubungan sosial di tempat kerja juga menjadi perhatian. Tiga dari lima responden mengungkapkan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan kurang harmonis dan sering menimbulkan konflik. Kondisi ini tentu berdampak negatif terhadap kenyamanan kerja dan produktivitas. Sementara itu, terkait penghargaan terhadap hasil kerja, 60% responden merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak memotivasi mereka secara signifikan. Ini menunjukkan adanya kebutuhan akan sistem penghargaan yang lebih adil dan menghargai kontribusi karyawan.

Selain itu, 60% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak memberikan tantangan yang berarti dan membuat mereka merasa bosan. Hal ini mengindikasikan perlunya inovasi atau variasi tugas agar karyawan lebih terlibat dan merasa tertantang dalam pekerjaannya. Secara keseluruhan, rata-rata sebanyak 64% responden menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap berbagai aspek motivasi kerja, sementara hanya 36% yang merasa puas. Temuan ini menjadi indikasi bahwa mayoritas karyawan belum memiliki motivasi kerja yang optimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan motivasi untuk mendukung peningkatan kinerja mereka.

Dari sisi kuantitas dan kualitas kerja, sebagian karyawan belum konsisten memenuhi target dan hasilnya belum sepenuhnya sesuai standar. Efisiensi kerja juga belum optimal karena masih ada yang memerlukan arahan lebih banyak. Disiplin kerja dinilai belum merata, terlihat dari keterlambatan dan pelanggaran aturan yang masih terjadi.

Selain itu, inisiatif karyawan masih rendah karena sebagian besar lebih menunggu instruksi atasan. Ketelitian pun belum maksimal karena kesalahan kecil masih sering muncul. Dari segi kepemimpinan, karyawan yang diberi peran memimpin tim kecil belum mampu memberikan arahan efektif. Kejujuran relatif baik, namun masih ada keraguan dalam pelaporan pekerjaan. Terakhir, kreativitas karyawan dinilai terbatas sehingga belum sepenuhnya mendukung inovasi.

Masalah yang muncul dalam usaha ini berkaitan dengan kondisi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis ingin melihat bagaimana motivasi kerja mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Batavia Coffee and Roastery. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Batavia Coffee and Roastery"

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:9) "Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme ataupun enterpretatif, dipergunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, serta menemukan hipotesis".

### 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun Perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis mengambil Lokasi penelitian pada Batavia Coffee and Roastery, yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi Selatan RT 08 RW 04 No.12, Sukabumi Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11560.

Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data primer (observasi, wawancara, dan dokumentasi) dan sekunder.

### 3. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan secara observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Freddy Rangkuti (2018:16), analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Kerja Pada Batavia Coffee and Roastery

**Tabel 3**  
**Kesimpulan Hasil Wawancara**

No.	Indikator	Hasil Wawancara
1.	Kebutuhan Fisiologis	Waktu istirahat yang memadai, akses makanan dan minuman tersedia, lingkungan kerja nyaman.
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Fasilitas dan perlengkapan keselamatan cukup baik, namun belum ada asuransi kerja.
3.	Kebutuhan Sosial	Hubungan antar karyawan harmonis, komunikasi baik, minim konflik.
4.	Kebutuhan Penghargaan	Terdapat bonus target, pujian, dan ucapan terima kasih dari atasan.
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Adanya ruang untuk ide, inovasi melalui briefing dan evaluasi rutin.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kebutuhan fisiologis karyawan Batavia Coffee and Roastery Sebagian besar sudah terpenuhi. Pemenuhan ini mencakup waktu istirahat yang memadai, akses makanan dan minuman, serta lingkungan kerja yang nyaman. Fasilitas makan, minum, dan waktu istirahat yang cukup berperan *positif* dalam menjaga stamina dan kinerja harian karyawan.

Sebagian besar informan merasa aman dalam bekerja karena adanya prosedur operasional dan perlengkapan keselamatan yang memadai. Meskipun fasilitas keamanan fisik cukup baik, ketiadaan asuransi kerja masih menjadi kekurangan yang perlu diperbaiki. Faktor keamanan kerja menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Rasa aman di tempat kerja tidak hanya mencakup keamanan fisik tetapi juga jaminan perlindungan formal seperti asuransi.

Hubungan antar karyawan pada Batavia Coffee and Roastery dinilai cukup baik. Hubungan sosial yang baik mendorong terciptanya kerja tim yang solid dan meminimalkan konflik. Adanya bentuk penghargaan yang diberikan seperti bonus pencapaian target, pujian langsung, dan ucapan terima kasih dari atasan. Penghargaan finansial dan non-finansial berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi kerja. Bonus memberikan dorongan ekonomi, sementara pujian dan pengakuan menumbuhkan rasa dihargai secara emosional. Seluruh informan mengakui adanya ruang untuk berinovasi. Kesempatan ini biasanya ada dalam bentuk *briefing* sebelum memulai pekerjaan atau melalui sesi evaluasi rutin.

## 2. Kinerja Karyawan Pada Batavia Coffee and Roastery

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan key informan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Batavia Coffee and Roastery dipengaruhi oleh motivasi kerja yang telah diterapkan. Penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangat berdampak positif pada operasional dan perkembangan usaha.

## 3. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

**Tabel 4**  
**Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

<p><i>Internal Factor Analysis Strategi (IFAS)</i></p>	<p><i>STRENGTHS (S)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tim kerja yang saling membantu dan menjalin komunikasi yang baik.</li> <li>2. Atasan tegas, memberi arahan yang jelas, dan terbuka pada ide serta inovasi karyawan.</li> <li>3. Karyawan terbiasa datang tepat waktu serta sering mengambil inisiatif tanpa menunggu perintah atasan.</li> </ol>	<p><i>WEAKNESSES (W)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa asuransi kerja yang belum tersedia.</li> <li>2. Beberapa karyawan lebih termotivasi ketika ada bonus atau insentif.</li> <li>3. Harapan karyawan untuk naik jabatan masih sebatas keinginan.</li> </ol>
<p><i>External Factor Analysis Strategi (EFAS)</i></p>	<p><i>OPPORTUNITIES (O)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberdayaan ide kreatif untuk pengembangan menu.</li> <li>2. Potensi membuka cabang baru dan memperluas pasar sesuai harapan karyawan.</li> <li>3. Peningkatan skill dan karier</li> </ol>	<p><i>THREATS (A)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resiko kecelakaan kerja tanpa jaminan asuransi yang memadai.</li> <li>2. Karyawan potensial dapat berpindah ke tempat lain yang menawarkan reward atau</li> </ol>

	karyawan melalui pelatihan.	pengembangan lebih baik. 3. Persaingan di industri kopi yang semakin ketat, sehingga inovasi dan kualitas layanan perlu terus diperkuat.
--	-----------------------------	---

**Tabel 5**  
**Strategi Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

<p><i>STRENGTHS - OPPORTUNITIES (SO)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan <i>teamwork</i> yang solid dan kepemimpinan suportif untuk mendukung pembukaan cabang baru.</li> <li>2. Mengoptimalkan ide kreatif karyawan untuk inovasi menu sesuai tren pasar.</li> <li>3. Mendorong kedisiplinan dan inisiatif karyawan untuk menjaga kualitas layanan.</li> </ol>	<p><i>WEAKNESSES - OPPORTUNITIES (WO)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan sistem <i>reward</i> dan karier yang lebih baik sejalan dengan peluang usaha.</li> <li>2. Memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan agar karyawan tidak hanya mengandalkan insentif finansial, tetapi juga memiliki kompetensi yang lebih luas.</li> <li>3. Menyediakan program karier bertahap sehingga harapan kenaikan jabatan karyawan lebih terarah,</li> </ol>
<p><i>STRENGTHS - THREATS (ST)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperkuat <i>teamwork</i> dan komunikasi antar karyawan untuk menjaga kualitas layanan.</li> <li>2. Memanfaatkan kepemimpinan tegas namun terbuka untuk menjaga loyalitas karyawan.</li> <li>3. Menekankan kedisiplinan, ketelitian, dan kejujuran untuk</li> </ol>	<p><i>WEAKNESSES - THREATS (WT)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan sistem Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk melindungi karyawan dari resiko kecelakaan kerja.</li> <li>2. Membangun monitoring motivasi agar semangat karyawan tetap terjaga.</li> <li>3. Menyusun program retensi karyawan untuk mengurangi</li> </ol>

menjaga standar pelayanan yang konsisten.	resiko karyawan berpindah ke tempat lain.
---	---

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja pada Batavia Coffee and Roastery sudah terbentuk cukup baik, terlihat dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, hubungan sosial yang harmonis, serta adanya penghargaan finansial maupun non-finansial yang mampu meningkatkan semangat kerja.
2. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya keterkaitan yang erat. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, pengelola motivasi yang optimal berdampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan usaha Batavia Coffee and Roastery.
3. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat disusun melalui pendekatan analisis SWOT. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, strategi yang dapat dilakukan antara lain memperbaiki sistem reward, memperkuat standar keselamatan kerja (SOP), menyediakan program pelatihan keterampilan, serta mendorong partisipasi ide kreatif karyawan sebagai kontribusi untuk kemajuan usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, S., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (dalam Prihartanta, E.). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2016). *Metode Evaluasi Kualitatif*. Terjemahan oleh Budi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Prihartanta, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**JURNAL:**

- Asryanti, A., Rusydi, M., & Madani, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 349-354.
- Haryono, R., Yustiffa, A. R., & Anandita, R. D. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(3).
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Nurhalizah, S., & Octaviani, I. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 51-62.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372.
- Purbayaksa, P., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2024). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(11).
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Rustinah, N., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3013-3022.
- Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbdl di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 654-658.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64.

- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.
- Susilawati, S. (2018). Tujuan Manajemen dalam Pelaksanaan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 19–28.
- Wijaya, M. A., Sandra, E., Syahputro, S. B., Tahir, I. B., & Friassantano, R. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. KENCANA ABADI TANJUNGPINANG. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(1), 221-228.