

**STRATEGI KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PUBLIK DI BALAI DESA KERTOREJO,
KECAMATAN NGORO, KABUPATEN JOMBANG**

**Dewi Luminita Halimatuz Zahroh¹,
Puteri Syarifah Al-sakinah², Machin³**

dewi.luminita@gmail.com¹, puterisyarifahas@gmail.com², Machinse9@gmail.com³

Fakultas Ekonomi, Universitas Darul Ulum

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pelayanan publik di Balai Desa Kertorejo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Strategi komunikasi berupa rapat rutin dan pemanfaatan media digital memperlancar koordinasi internal, sedangkan motivasi kerja yang didukung oleh penghargaan, lingkungan kerja yang harmonis, dan pelatihan berkelanjutan mampu mendorong semangat kerja pegawai. Secara keseluruhan, strategi komunikasi dan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di Desa Kertorejo.

Kata Kunci: Strategi Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu wujud nyata kehadiran pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Di tingkat desa, pelayanan publik memiliki arti penting karena menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan administratif seperti pembuatan surat keterangan, pengurusan dokumen kependudukan, hingga layanan sosial kemasyarakatan. Masyarakat menaruh harapan besar agar pelayanan yang diberikan cepat, tepat, dan ramah.

Namun, kenyataannya pelayanan publik di desa masih menghadapi sejumlah tantangan. Keluhan masyarakat yang sering muncul diantaranya adalah lamanya waktu penyelesaian administrasi, kurangnya informasi yang jelas, serta sikap aparatur yang dinilai kurang komunikatif. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan masyarakat, bahkan dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap pemerintah desa. Oleh karena itu, perbaikan kualitas pelayanan publik di desa menjadi kebutuhan yang mendesak dan harus dilakukan secara berkelanjutan.

Dalam konteks peningkatan pelayanan publik, komunikasi dan motivasi kerja menjadi dua faktor penting yang perlu diperhatikan. Komunikasi yang baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan masyarakat akan mengurangi risiko miskomunikasi, mempercepat alur pelayanan, serta meningkatkan koordinasi internal. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan utama bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, disiplin, serta semangat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

(Robbins, S.P., & Judge, 2017) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, memotivasi pegawai, serta mengurangi ketidakpastian dalam

organisasi. Sementara itu, (Herzberg, 1967) melalui teori motivasi dua faktor menegaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor motivator (penghargaan, pencapaian, pengakuan) dan faktor hygiene (lingkungan kerja, kebijakan, hubungan antarpegawai). Kedua teori ini menegaskan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik.

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis strategi komunikasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pelayanan publik di Desa Kertorejo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Jombang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai praktik komunikasi dan motivasi kerja yang efektif, serta menjadi rekomendasi bagi pengembangan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Tinjauan Pustaka

Strategi Komunikasi

Komunikasi adalah aspek penting dalam sebuah organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Strategi komunikasi organisasi melibatkan perencanaan dan pengelolaan informasi agar pesan yang disampaikan tepat sasaran, jelas, dan mendukung pencapaian tujuan. Menurut (Robbins, & Judge, 2017), komunikasi yang efektif mencakup kejelasan pesan, saluran komunikasi yang tepat, serta adanya umpan balik. Dalam lingkungan pelayanan publik seperti pemerintahan desa, strategi komunikasi yang terarah dapat meningkatkan koordinasi antarpegawai, mempercepat proses kerja, dan mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Penerapan strategi komunikasi juga sangat terkait dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi kepada bawahannya. Menurut (Liliweri, 2010), komunikasi yang bersifat dua arah, terbuka, dan partisipatif dapat membangun hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Dalam konteks desa, di mana struktur organisasi relatif kecil dan interaksi antarpegawai lebih langsung, keberhasilan strategi komunikasi sangat bergantung pada keterampilan interpersonal dan kejelasan instruksi dari aparatur yang berwenang.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. (Hasibuan, 2019) membagi motivasi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, serta motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, dan kondisi kerja. Dalam konteks pelayanan publik, motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja Pegawai

(Herzberg, 1967), dalam teori dua faktornya (Two-Factor Theory), menjelaskan bahwa faktor yang memicu kepuasan kerja (motivator) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab perlu dipenuhi agar pegawai merasa termotivasi. Di sisi lain, faktor pemeliharaan (hygiene factors) seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal juga harus dijaga agar tidak menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu memperhatikan tidak hanya insentif materi, tetapi juga aspek non-finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kinerja dalam konteks pelayanan publik merujuk pada kemampuan aparatur untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif, efisien, dan memuaskan. Menurut (Dwiyanto, 2006), indikator utama kinerja pelayanan publik meliputi ketepatan waktu, responsivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil pelayanan. Pelayanan publik yang berkualitas tidak hanya bergantung pada sistem atau

prosedur, tetapi juga pada kompetensi dan sikap pegawai.

Di tingkat desa, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, komitmen, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika masyarakat. Dalam konteks ini, komunikasi dan motivasi kerja berperan penting sebagai penggerak utama untuk meningkatkan kinerja pelayanan. Komunikasi yang efektif memungkinkan distribusi informasi yang tepat, sedangkan motivasi kerja menjadi energi pendorong dalam menjalankan pelayanan dengan optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menguatkan hubungan antara komunikasi, motivasi, dan kinerja pelayanan. Penelitian oleh (Widowati, W., & Indrayani, 2020) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di instansi publik. Di sisi lain, studi oleh (Muflihun Waliulu et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab aparatur desa. Namun, penelitian yang mengkaji keterkaitan ketiga variabel ini secara integratif masih terbatas, terutama dalam konteks desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena lebih sesuai untuk menggali pandangan, pengalaman, dan dinamika kerja pegawai dalam pelayanan publik di Desa Kertorejo. Penelitian kualitatif memungkinkan pemahaman mendalam mengenai strategi komunikasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik (Sugiyono, 2017; Moleong, 2018).

Subjek penelitian terdiri dari pegawai di lembaga pelayanan publik desa, khususnya mereka yang terlibat langsung dalam pelayanan kepada masyarakat, seperti Kaur Umum, Kasi Pemerintahan, Kaur Kesra, dan Kasi Pelayanan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam proses komunikasi dan pelayanan. Semua informan dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang relevan terkait topik yang diteliti, terutama dalam aspek komunikasi internal dan eksternal, serta motivasi kerja dalam konteks pemerintahan desa.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka, memungkinkan peneliti untuk menggali informasi dengan fleksibel sesuai alur diskusi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi pegawai dalam proses pelayanan publik, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui arsip, laporan kegiatan, dan catatan administrasi desa. Ketiga teknik ini saling melengkapi dalam menggambarkan situasi nyata di lapangan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, merangkum, dan memfokuskan informasi penting sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk mempermudah interpretasi. Selanjutnya, peneliti melakukan penarikan kesimpulan melalui verifikasi data secara terus-menerus untuk memastikan validitas temuan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, serta member check dengan para informan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan kenyataan di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Kertorejo pada bulan November 2024 hingga Januari 2025.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh strategi komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan publik di Balai Desa Kertorejo. Data diperoleh melalui wawancara dengan beberapa informan dan masyarakat. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Strategi Komunikasi Pegawai

No	Informan	Hasil	Keterangan
1	Kaur Kesra	Komunikasi terbuka dan jelas membantu pegawai memahami tujuan program.	Menekankan bahwa komunikasi yang efektif dan terbuka membuat pegawai lebih mudah memahami visi, misi, dan target pelayanan, sehingga mengurangi miskomunikasi.
2	Kaur Umum	Koordinasi rutin melalui rapat mingguan meningkatkan efektivitas tugas.	Rapat rutin dianggap sebagai sarana penting untuk membahas progres, hambatan, dan solusi, sehingga semua pegawai berada pada jalur yang sama.
3	Kasi Pelayanan	Penyampaian informasi yang jelas memudahkan pelayanan dan mengurangi kesalahan.	Menunjukkan bahwa komunikasi yang tepat sasaran dan mudah dipahami dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
4	Kasi Pemerintahan	Komunikasi antar-seksi yang baik mempercepat pengambilan keputusan.	Kolaborasi dan pertukaran informasi antar-seksi sangat memengaruhi kecepatan dan ketepatan keputusan administratif.
5	Masyarakat 1	Pegawai lebih responsif ketika komunikasi jelas dan sopan.	Perspektif masyarakat menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya internal tetapi juga eksternal penting untuk kepuasan pelayanan.
6	Masyarakat 2	Informasi cepat disampaikan membuat pelayanan lebih memuaskan.	Penekanan pada transparansi informasi bagi masyarakat, yang berpengaruh terhadap kepercayaan dan kepuasan publik.

Sumber : Data yang di olah Tahun 2025

Tabel 2
Hasil Motivasi Kerja Pegawai

No	Informan	Hasil	Keterangan
1	Kaur Kesra	Pegawai termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan atas kinerja.	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja, terutama ketika kontribusi pegawai diapresiasi oleh pimpinan.
2	Kaur Umum	Lingkungan kerja yang suportif dan komunikasi positif mendorong produktivitas.	Suasana kerja yang harmonis membuat pegawai lebih fokus dan berkomitmen terhadap tugas, mengurangi stres dan konflik internal.
3	Kasi Pelayanan	Pelatihan dan pengarahan rutin meningkatkan motivasi pegawai.	Kegiatan pembinaan memberikan pemahaman lebih baik tentang tugas, meningkatkan rasa percaya diri, dan mendorong pegawai berinisiatif.
4	Kasi Pemerintahan	Adanya sistem reward dan evaluasi rutin memacu kinerja pegawai.	Evaluasi berkala dan penghargaan berpengaruh pada motivasi, sehingga pegawai berusaha mempertahankan atau meningkatkan performa.
5	Masyarakat 1	Pegawai terlihat lebih bersemangat dan sigap saat berinteraksi dengan warga.	Motivasi kerja yang baik tercermin dalam pelayanan yang ramah dan cepat, meningkatkan kepuasan masyarakat.
6	Masyarakat 2	Pegawai menunjukkan tanggung jawab tinggi ketika diberikan tugas penting.	Masyarakat menilai pegawai lebih profesional saat motivasi kerja tinggi, sehingga pelayanan menjadi lebih efektif dan efisien.

Sumber : Data yang di olah Tahun 2025

Tabel 3
Hasil Kinerja Pegawai

No	Informan	Hasil	Keterangan
1	Kaur Kesra	Kinerja pegawai meningkat ketika komunikasi dan motivasi kerja baik.	Kombinasi komunikasi efektif dan motivasi tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan akurat.
2	Kaur Umum	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur.	Kepatuhan terhadap SOP dan koordinasi yang baik memastikan tugas diselesaikan secara efisien dan tepat sasaran.
3	Kasi Pelayanan	Pelayanan masyarakat lebih cepat dan minim kesalahan.	Kinerja yang baik tercermin pada kualitas pelayanan yang memuaskan masyarakat serta sedikitnya keluhan terkait pelayanan.
4	Kasi Pemerintahan	Keputusan administratif diambil lebih cepat dan tepat.	Kinerja pegawai meningkat karena informasi yang cukup, motivasi tinggi, dan koordinasi yang lancar antar bagian.
5	Masyarakat 1	Pegawai terlihat cekatan dan responsif dalam melayani warga.	Pandangan masyarakat menjadi indikator kinerja, karena kinerja yang baik langsung dirasakan oleh penerima layanan.
6	Masyarakat 2	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan meningkat.	Kinerja pegawai diukur melalui kepuasan publik; pegawai yang komunikatif, termotivasi, dan disiplin menghasilkan layanan yang lebih baik.

Sumber : Data yang di olah Tahun 2025

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan di Balai Desa Kertorejo memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pelayanan publik. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah memudahkan penyampaian informasi serta koordinasi antarpegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati & Cahyadi, 2024), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperbaiki produktivitas pegawai di sektor pelayanan publik. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu mengurangi kesalahpahaman dan konflik internal, yang sering menjadi penghambat kinerja pegawai (Santoso et al., 2024).

Selain komunikasi, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di Balai Desa Kertorejo. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam menjalankan tugas, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Mulia et al., n.d.),

yang menegaskan bahwa motivasi kerja yang kuat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Namun, penelitian ini juga menemukan kendala berupa kurangnya penghargaan dan insentif yang dirasakan oleh pegawai, yang dapat menurunkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (LUBIS, 2023), yang mengungkapkan bahwa sistem reward yang tidak memadai dapat melemahkan semangat kerja pegawai, terutama di lingkungan pelayanan publik yang menuntut konsistensi dan dedikasi tinggi.

Selain faktor internal, konteks organisasi juga memengaruhi efektivitas strategi komunikasi dan motivasi kerja. Struktur organisasi yang hierarkis dan prosedur kerja yang ketat terkadang memperlambat aliran informasi dan menghambat inisiatif pegawai. Dalam penelitian ini, beberapa pegawai mengaku kesulitan menyampaikan aspirasi dan masukan secara langsung kepada pimpinan. (Habsi et al., 2024) juga menyatakan bahwa struktur organisasi yang terlalu kaku dapat menurunkan fleksibilitas komunikasi dan berdampak negatif pada motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih terbuka dan partisipatif agar komunikasi menjadi lebih lancar dan pegawai merasa dihargai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pengelola Balai Desa Kertorejo meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi dan penerapan teknologi informasi yang mendukung koordinasi. Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif yang adil dan transparan harus menjadi prioritas untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam melayani masyarakat dapat terus ditingkatkan, sesuai dengan tujuan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain sampel yang terbatas pada satu balai desa sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Selain itu, variabel psikologis seperti stres kerja dan kepuasan kerja yang juga berpengaruh pada kinerja belum dibahas secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih luas dan memasukkan variabel tambahan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pelayanan publik.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi komunikasi yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pelayanan publik di Balai Desa Kertorejo. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memperlancar koordinasi serta memperkuat hubungan antarpegawai. Sementara itu, motivasi kerja yang baik mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan produktif. Namun, kurangnya penghargaan dan insentif menjadi kendala yang perlu diperhatikan untuk menjaga semangat kerja pegawai.

Oleh karena itu, pengelola pelayanan publik disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal dan menerapkan sistem penghargaan yang adil guna menjaga motivasi pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan menambahkan variabel psikologis lain agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pengelola Balai Desa Kertorejo untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi dan penerapan teknologi yang mempermudah koordinasi antarpegawai. Selain itu, penting untuk membangun sistem penghargaan dan insentif yang adil dan transparan agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga dan meningkat.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan sampel diperluas ke wilayah lain agar hasilnya lebih representatif. Di samping itu, variabel psikologis seperti stres kerja dan kepuasan kerja perlu dimasukkan dalam analisis untuk memberikan gambaran yang lebih

menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2006). dkk. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. *Pusat Studi*.
<https://ugmpress.ugm.ac.id/en/product/sosial-dan-politik/reformasi-birokrasi-publik-di-indonesia>
- Habsi, T., Hidayah, Z., & Srimindarti, C. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Setelah Penyederhanaan Organisasi di Bps Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6), 739–767.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib,uid&db=bsu&AN=179005506&lang=pt-pt&site=ehost-live&scope=site>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Herzberg. (1967). *Work and the Nature of Man*. *Industrial and Labor Relations Review*.
<https://doi.org/10.2307/2520748>
- Liliweri, A. (2010). *Strategi Komunikasi Masyarakat*. Syi'ar.
https://books.google.co.id/books?id=y3HIZwEACAAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- LUBIS, A. F. (2023). *CAMAT MEDAN JOHOR KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Pelayanan Pengurusan Kehilangan KTP)*.
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826.
<https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Mulia, B., Teluk, K., Tri, L., Astuti, W., Silalahi, F. R. L., & Abiyu, F. (n.d.). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT . ABDI Submit : produktivitas dan kualitas kerja di perkebunan kelapa sawit . Pemanen bagi organisasi . Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang penghargaan yang di*. 25–46.
- Rahmawati, R., & Cahyadi, N. (2024). *Analisis Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perumda Bank Gresik*. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4448>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed)*. Pearson.
https://psb.feb.ui.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17420
- Santoso, E., Kosmajadi, E., & Bajuri, D. (2024). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kualitas pelayanan publik pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang kota cirebon*. 6(1), 21–33.

Widowati, W., & Indrayani, N. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8, 45–60.