

STRATEGI INTERNAL STORYTELLING DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MEGA GREEN TECHNOLOGY

Irwan¹, Antoni Suparno², Leny Pratiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis^{1,2}, Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Komputer³, Universitas Universal

^{1,2}antoni.suparno@uvers.ac.id, ³lenypratiwi@uvers.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi internal storytelling membangun motivasi kerja karyawan PT. Mega Green Technology. Jenis penelitian ini adalah paradigma kualitatif dan metode etnografi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu membangun motivasi karyawan melalui internal storytelling dapat memberikan kebijakan yang digunakan untuk pemberian insentif, kompensasi, rasa tanggung jawab, penuh semangat, dan menjaga solidaritas internal perusahaan. Melalui pendekatan internal storytelling dapat mengurangi kesenjangan antara karyawan dan pimpinan dalam bekerja dan menghasilkan performa kerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Internal Storytelling, Kinerja Karyawan, Performa Kerja.*

PENDAHULUAN

Secara umum suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar bekerja dengan baik dan produktif, namun hal tersebut tidak mudah dicapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Shinta & Siagian (2020) menyebutkan bahwa “perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu dalam mewujudkan sasaran tujuan motivasi akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi dengan baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat memahami dengan jelas dan mudah”.

Karyawan adalah aset perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak terlaksanakan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan (Hutabarat, 2015). Karyawan berperan penting aktif dalam menerapkan sistem, rencana, proses dan tujuan yang dicapai oleh perusahaan.

Setiap karyawan yang berada di perusahaan tersebut harus mengambil tugas yang diberikan. Karena setiap perusahaan wajib memberikan karyawan melaksanakan kerja atau tugas seperti : standar hasil kerja, target atau sasaran yang ditentukan oleh perusahaan (Seftianti, 2020). Semua karyawan di perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih bermanfaat dari pada pekerjaan yang masa lalu, seorang karyawan harus merasa bangga dan puas dengan prestasinya dari apa yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan memiliki penyampaian informasi yang kuat dari pemimpin kepada karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga karyawan termotivasi pada karyawan satunya. Karyawan memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu

perusahaan mengingat kinerja karyawan merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pergorganisasian, serta pengambilan keputusan dalam berkerja.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi bisa membuat mereka lebih bertanggung jawab sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan dihargai oleh pemimpin, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Salindang, 2011). Mujiatun (2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, dan budaya organisasi.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat menimbulkan apabila tugas mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Rajagukguk & Intan, 2018).

Faktor lainnya juga perlu dipertimbangkan adalah beban kerja. Maksudnya, hendaknya para pemimpin dapat mengatur jumlah dan tingkat pekerjaan, sehingga hal-hal yang dapat mengganggu dapat diminimalisir dan karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya. Dengan kondisi tersebut, memiliki kemungkinan yang lebih besar didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fajri et al., 2021).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Tanpa motivasi, seseorang tidak bersemangat atau bahkan tidak sanggup menyelesaikan tanggung jawabnya. Lestyowati (2020) menyebutkan bahwa “motivasi yang baik diperlukan keadaan yang perlu diinginkan dalam dunia kerja”. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan perhormatan”.

Sari (2017) menyebutkan bahwa “*storytelling* merupakan proses menjelaskan gambaran yang hidup mengenai sebuah ide, keyakinan, pengalaman pribadi, dan pelajaran hidup melalui cerita yang dapat membangkitkan emosi dan memberikan wawasan atau kesadaran terhadap suatu nilai (*insight*)”. Motivasi kerja dapat dibangkitkan dengan harapan karir yang meningkat. Karir mampu mem-*support* perasaan karyawan untuk membangkit semangat kerja karyawan untuk mencapai apa yang karyawan inginkan.

Anggraeni (2020) mengungkapkan bahwa “motivasi adalah faktor tidak langsung atas kinerja, namun menjadi faktor yang paling dominan atas diri karyawan. Jika dalam bekerja, maka motivasi berkait dengan rutinitas kerja, di mana posisinya adalah sebagai energi positif atas pola pikir, sikap, dan perilaku kerja yang mengarah pada pelaksanaan dan hasil tugas yang baik. Oleh karena itu, jelas sekali motivasi menjadi faktor yang kompleks bagi karyawan itu sendiri, karena karyawan sangat tergantung pada semangat, kegigihan, ketekunan, dan sebagainya untuk mendapatkan kontribusi terbaik kepada perusahaan.

Secara teori motivasi adalah dorongan, namun dalam konteksual motivasi adalah karakteristik dari seorang karyawan yang menjadi sebab lahirnya semangat atau energi menjalankan pekerjaan dengan penuh kerja keras, kerja tuntas, kerja berprestasi, dan kerja menghargai. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Kinerja et al., 2016).

Penelitian ini pada akhirnya bertujuan untuk memahami strategi PT. Mega Green Technology dalam membangun motivasi karyawan melalui *internal storytelling* dan alasan PT. Mega Green Technology membangun motivasi karyawan melalui *internal storytelling*. Metodologi penelitian kualitatif dengan metode etnografi digunakan untuk mendapatkan temuan mendalam guna mencapai tujuan penelitian yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Nugrahani (2014) mengungkapkan bahwa “Penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang dialami subjek dalam kehidupan sehari-hari”. Dalam penelitian kualitatif, peneliti terlibat dalam konteks, dengan situasi dan setting fenomena alami sesuai yang sedang diteliti. Penelitian kualitatif atau *qualitative research* adalah jenis-jenis penelitian yang menghasilkan pertemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan kuantitatif lainnya. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan berbagai kehidupan seperti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, pergerakan sosial, fungsionalisme organisasi, dan hubungan kerabatan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Green Technology di Kawasan Penampungan Limbah Industri, Jl. Raya Pelabuhan Kabil, Batam - Indonesia, Telp. +62-778-468-777, Fax. +62-778-465-977. Adapun alasan memilih lokasi penelitian tersebut, yaitu membangun motivasi kerja karyawan PT. Mega Green Technology. Oleh karenanya, dengan melihat dan mempelajari cara membangun motivasi kerja karyawan agar bersemangat dalam kerja yang terdapat pada PT. Mega Green Technology.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian etnografi. Etnografi adalah penelitian khas yang melibatkan etnografer untuk mengamati apa yang terjadi dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Etnografi tidak cukup definisi sebagai metode atau pengumpulan data. Metode ini mengabungkan konsep pengorganisasian antara observasi dan teknik wawancara untuk merekam dinamika perilaku masyarakat (Achmad & Ida, 2018). Artinya, terkadang untuk mempelajari budaya tidak cukup hanya dengan interaksi yang singkat, namun memerlukan memperdalam perelajari budaya tersebut secara lebih lengkap dan mendalam. Tugas etnografi adalah menemukan dan menggambarkan organisasi pikiran tersebut. Penelitian etnografi merupakan pekerjaan mendiskripsikan suatu budaya dari sekelompok orang.

Pengumpulan data adalah mengumpulkan data secara sistematis untuk dianalisa. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informan yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini, pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu Wawancara, Obsevasi, dan Studi Dokumentasi.

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan merupakan yang dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data yang tetap. Peneliti menggunakan pemeriksaan triangulasi sebagai sumber pengumpulan data penelitian ini. Nugrahani (2014) mengungkapkan bahwa “triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang bersangkutan”.

Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian adalah triangulasi dengan sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi diperoleh melalui waktu dan teknik yang berbeda dalam metode kualitatif (Weeks, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi *storytelling* dapat menangkap kehidupan kerja sehari-hari dengan karyawan, sehingga memiliki wawasan yang mampu mendukung kerja karyawan seperti menjalani tugas dengan baik, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi, bermotivasi tinggi, menjaga hubungan sosial, dan produktif. Keadaan ini dimanfaatkan oleh PT. Mega *Green Technology* untuk melakukan internal *storytelling* meningkatkan persepsi kepentingan internal tentang organisasi tersebut, sebab membantu organisasi untuk meningkatkan reputasi, motivasi dan kepercayaan dengan pemangku kepentingan seperti yang diungkapkan oleh van Hulst & Ybema (2020). Artinya, dengan adanya internal *storytelling* yang dilakukan melalui pemangku kepentingan internal akan diciptakan kembali melalui elaborasi, dan kontestasi.

Internal *storytelling* ini akan menjadi cara yang baik untuk memberikan motivasi karyawan PT. Mega *Green Technology*, sebab motivasi ini dapat menyebar sangat luas dan menjangkau individu-individu. Oleh karena itu, timbul yang besar, ketika internal *storytelling* itu akan menyoroti pandangan tertentu dari elemen yang ada.

Kenyataan tersebut sesuai dengan jurnal yang ditulis oleh Svane & Land (2019) berjudul *Antenarratives and Heteroglossia in Organizational Storytelling: A Living Medium Shaping the Future of Organizations in the Quantum Age*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa subdomain percakapan, wacana, dramaturgi dan komunikasi. Strategi *storytelling* memiliki keunggulan dibandingkan teknik komunikasi yang biasa digunakan dalam organisasi.

Dengan menggunakan strategi *storytelling*, bertujuan untuk dapat menghasilkan konverasional teknik komunikasi. Komunikasi ini terbukti efektif dalam komunikasi. Kegiatan ini sejalan dengan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Mega *Green Technology*, yaitu melakukan pendekatan yang bersifat dua orang atau lebih sebagai menghasilkan konverasional teknik komunikasi.

Komunikasi yang dilakukan oleh PT. Mega *Green Technology* dilakukan untuk termotivasi karyawan, tapi dilakukan dengan motivasi diri, dan motivasi kerja pada karyawan. Dalam melakukan motivasi PT. Mega *Green Technology* menggunakan berbagai cara agar karyawan termotivasi.

Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk dapat membantu karyawan agar bisa bertanggung jawab atas yang karyawan kerjakan yang diberikan pemimpin. Dengan adanya komunikasi di PT. Mega *Green Technology* ini dapat membantu kerja karyawan dan bertanggung jawab atas kerja yang karyawan buat sendiri.

Karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan atau organisasi, diprediksikan menumbuhkan rasa tanggung jawab secara moral terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi, yang mana rasa tanggung jawab diimplementasikan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Hal tersebut jelas mencerminkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan efektifitas organisasi. PURBANINGRUM (2009) menyampaikan bahwa “adanya perasaan ikut memiliki dari karyawan mampu menumbuhkan nilai kerja berupa loyalitas dan pengabdian pada perusahaan atau organisasi. Pengabdian inilah menimbulkan tanggung jawab yang tinggi pada keberhasilan organisasi”. Pertama, tanggung jawab berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut akan memberikan banyak manfaat bagi kelangsungan dan masa depan perusahaan. Kedua, PT. Mega *Green Technology* karena adanya keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Di dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada

gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi. Ketiga, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Produktifitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, analisis yang mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada factor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan (Sudarso et al., 2020). Keempat, motivasi kerja karyawan perusahaan *Mega Green Technology* menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. *Mega Green Technology* melakukan motivasi kerja karyawan adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktifitas, dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Motivasi kerja karyawan perlu dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Dalam sebuah perusahaan PT. *Mega Green Technology* adalah hal yang wajar jika motivasi karyawan naik turun karena setiap pekerja punya dinamikanya sendiri.

Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki pribadi produktif. Memiliki karyawan yang seperti ini memungkinkan perusahaan PT. *Mega Green Technology* akan mencapai hasil yang lebih tinggi. Bayangkan, kalau karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan hanya menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi, perusahaan PT. *Mega Green Technology* yang anda pimpin dapat berada dalam posisi yang sangat berisiko. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, mereka memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan PT. *Mega Green Technology*, tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri. Karyawan Anda dapat terus mengembangkan diri dengan menggali potensi yang ada.

Strategi ini dimanfaatkan oleh PT. *Mega Green Technology* dengan cara melakukan memberikan motivasi kerja karyawan. Dengan melakukan itu, maka PT. *Mega Green Technology* dapat menemukan apa yang diketahui oleh karyawan tentang motivasi kerja terhadap perusahaan. Setelah mengetahui motivasi kerja terhadap perusahaan, barulah PT. *Mega Green Technology* dapat mengetahui peningkatan produktivitas perusahaan. Setelah mengetahui hal-hal itu tersebut, PT. *Mega Green Technology* berusaha memahami seperti apa yang diinginkan oleh karyawan yang ada diproduktivitas perusahaan, sehingga dapat melakukan optimalisasi dan membangun motivasi kerja perusahaan dengan baik di dalam karyawan.

Kegiatan ini menjadi lebih mudah untuk dilakukan oleh PT. *Mega Green Technology* karena motivasi kerja karyawan adalah nomor satu. Karena motivasi kerja karyawan ialah nomor satu, maka PT. *Mega Green Technology* adalah kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. PT. *Mega Green Technology* hanya berfungsi sebagai motivasi kerja karyawan tentang apa saja yang dilakukan oleh perusahaan.

PT. *Mega Green Technology* menggunakan motivasi kerja dalam kegiatan-kegiatannya. Selain itu, karyawan akan semakin pertimbangan untuk melakukan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan, motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Terlebih lagi motivasi kerja PT. *Mega Green Technology* dianggap sebagai

motivasi dalam diri sendiri. Karyawan menganggap motivasi dalam diri sendiri itu adalah bekerja lebih keras dan penuh semangat.

Kelebihan *organizational storytelling* yang dilakukan oleh PT. Mega Green Technology adalah interaksi diantara kesenjangan. Perusahaan PT. Mega Green Technology dapat dengan peningkatan produktivitas perusahaan adanya karyawan. Karyawan itu seperti asset perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak terlaksanakan. Perusahaan didukung oleh asset perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak terlaksanakan yang kemudian menjadi dirinya melalui perusahaan PT. Mega Green Technology. Asset perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak terlaksanakan tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara dan observasi di bagian sebelumnya.

Kegiatan *organizational storytelling* yang digunakan oleh PT. Mega Green Technology secara spesifik adalah kegiatan membangun motivasi kerja. Sesungguhnya motivasi kerja itu sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Ia wajib memiliki motivasi kerja sebagai dorong diri individu yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. PT. Mega Green Technology melakukan berbagai motivasi kerja kepada karyawan agar penuh semangat dalam kerja dan bertanggung jawab atas karyawan kerjakan akan menjadi lebih efektif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan motivasi kerja untuk mengomunikasikan sosok PT. Mega Green Technology kepada karyawan, tanpa motivasi kerja maka perusahaan PT. Mega Green Techology tidak akan maju dan tercapai yang perusahaan inginkan.

Strategi motivasi kerja tersebut dapat dikatakan dengan baik apabila karyawan dapat memuaskan kinerja yang baik. PT. Mega Green Technology harus memahami terlebih dahulu persoalan yang dihadapi dan harapan yang diinginkan oleh karyawan, sehingga dapat memuaskan kinerja perusahaan bagi karyawan. Lebih jauh, proses motivasi kerja PT. Mega Green Technology ini juga bukan hanya untuk sekedar memenuhi kebutuhan, tapi harus menciptakan kebutuhan karyawan.

Dengan mengetahui harapan karyawan, PT. Mega Green Technology dapat memenuhinya dengan motivasi kerja. Mereka akan memotivasikan karyawan PT. Mega Green Technology hingga sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Namun untuk menciptakan kebutuhan tentang motivasi kerja PT. Mega Green Technology, itu dapat dilakukan dengan menyebarkan motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan.

Kegiatan *storytelling* yang dilakukan oleh PT. Mega Green Technology berbeda dengan yang dilakukan oleh perusahaan lainnya. PT. Mega Green Technology internal *storytelling* hanya diperusahaan dari sisi yang berbeda. Oleh karena itu, kegiatan *storytelling* PT. Mega Green Technology harus memperlihatkan sisi berbeda dengan perusahaan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada responden PT. Mega Green Technology ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. PT. Mega Green Technology membangun motivasi karyawan melalui internal *storytelling* adalah meliputi pemberian insentif, kompensasi, rasa tanggung jawab, penuh semangat, dan menjaga solidaritas internal perusahaan.
2. PT. Mega Green Technology melakukan internal *storytelling* untuk mengurangi kesenjangan antara karyawan dan pimpinan dalam bekerja guna menghasilkan performa kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. A., & Ida, R. (2018). Etnografi Virtual Sebagai Teknik Pengumpulan Data Dan Metode Penelitian. *The Journal of Society & Media*, 2(2), 130. <https://doi.org/10.26740/jsm.v2n2.p130-145>
- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.191>
- Dr.farida Nugrahani, M. H. (2014). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. 信阳师范学院, 1(1),305.[Http://ejournal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org](http://ejournal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org)
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Hutabarat, S. A. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai. *Jurnal Universitas Medan Area*, 8–28.
- Kinerja, T., Pada, K., Amanah, P. T., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Lestyowati, J. (2020). Metode Storytelling : Peningkatkan Motivasi Perilaku Antikorupsi. *INTEGRITAS: Jurnal Antikorupsi*, 6(1), 125–139. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- UNG JAWAB TERHADAP PEKERJAAN ANTARA KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN DENGAN KARYAWAN YANG TIDAK MENGIKUTI PELATIHAN SKRIPSI.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Sari, L. P. (2017). *Metode storytelling untuk meningkatkan meaning of life pada lansia di panti sosial tresna werdha jombang*.
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01(1), 70–78.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Swane, M., & Land, T. (2019). *Antenarratives and Heteroglossia in Organizational Storytelling: A Living Medium Shaping the Future of Organizations in the Quantum Age Keywords*. 6, 1–14.
- van Hulst, M., & Ybema, S. (2020). From What to Where: A setting-sensitive approach to organizational storytelling. *Organization Studies*, 41(3), 365–391. <https://doi.org/10.1177/0170840618815523>
- Weeks, D. P. C. C. L. E. Y. N. to K. in 20. (2015). Metodologi Penelitian. *Dk*, 53(9), 1689–1699.