

**ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan)**

**ABSTRAK**

Mawardah<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Defin Shahrial Putra<sup>3</sup>

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18310762

Manajemen, Ekonomii, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1130128801

**Email : [Purakintap347@gmail.com](mailto:Purakintap347@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pelaksanaan motivasi pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan selama ini dan, (2) Pelaksanaan motivasi yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan Selama ini berupa *materil insentif* dan *nonmaterill insentif* diantaranya yaitu: adanya kegiatan *family gathering*, pemilihan tim terbaik setiap tiga bulan, manajer langsung turun ketika ada kendala, memberikan bonus untuk karyawan. Dan produktivitas kerja karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan ditingkatkan dengan cara: fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, pengalaman kerja karyawan yang lama, Memberikan pelatihan, menjaga mental dan keadaan fisik karyawan. (2). Pelaksanaan motivasi yang seharusnya diberikan pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan diantaranya yaitu: memberikan perhatian, melakukan pengawasan, memberikan pelatihan atau bekal untuk pengembangan diri, pemberian pujian, penghargaan (*reward*), hukuman (*punishment*), *job description* yang jelas. (3). Kendala yang terjadi yaitu terdapat karyawan yang kurang memiliki motivasi untuk bekerja hal ini dapat mencerminkan produktivitas kerja karyawan menurun sehingga cenderung menghasilkan kerja yang selalu sama setiap harinya, hal ini menyebabkan produksi produk tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze : (1) Implementation of motivation at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan so far and, (2) The implementation of motivation that should be implemented in an effort to increase employee productivity at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan.*

*This research uses descriptive qualitative reawarch and research data collection techniques through observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing.*

*The result show that (1). implementation of motivation in an effort to increase employee productivity at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan so far, in the from of material*

*incentives and non-material incentives, include: family gathering activities, selection of the best team every three months, managers immediately step down when there are problems, giving bonuses to employees. and the work productivity of PT. Sarigading Pusaka Kalimantan is improved by: facilities provided by the company, long working experience of employees, providing training, maintaining the mental and physical condition of employees. (2). The implementation of motivation that should be carried out by company leaders in an effort to increase employee productivity at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan include : giving attention, supervising, providing training or provision for self-developmwnt, giving praise, reward, punishment, clear job descriptions. (3). The obstacle that occurs is that there are employees who lackthe motivation to work, this can refkect the decreased work productivity of employees so that they tend to produce work that is always the same every day, this causes the production of the product does not reach the desired target of company.*

**Keywords : Work Motivation and Employee Productivity**

## **PENDAHULUAN**

PT.Sarigading Pusaka Kalimantan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang obat tradisional terkemuka yang ada di Kalimantan Selatan dan juga merupakan pelopor jamu kalimantan pertama sejak tahun 1954 dengan menjadikan bahan alami sebagai asset produk. Kantor PT. Sarigading terletak di Jalan Pramuka No. 67 Pemurus Luar Kec. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238. Diketahui produk Sarigading telah terverifikasi BPOM RI dan halal dari MUI. Sarigading terus berkembang hingga sekarang, selain memasarkan produk di pasar lokal dan nasional. Sarigading juga berhasil melakukan kegiatan ekspor ke beberapa Negara diantaranya Saudi Arabia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Terdapat karyawan yang memiliki motivasi tinggi sehingga bersedia untuk bekerja dengan lembur guna menghasilkan produk lebih banyak dan selalu melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaannya, namun terdapat juga karyawan yang kurang memiliki motivasi untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja hal ini dapat mencerminkan produktivitas kerja karyawan menurun sehingga cenderung hanya menghasilkan kerja yang selalu sama setiap harinya.

Tentunya masalah ini terkadang bisa terjadi didalam perusahaan karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan, hal inilah yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk selalu memperhatikan motivasi pada karyawan agar produktivitas karyawan terus meningkat. Untuk mempertahankan perkembangan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dalam meningkatkan produktivitas kerja sudah seharusnya semua karyawan memiliki semangat penuh dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan juga efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan inilah alasan yang membuat penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan mengenai “**Analisis Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan)**”. Sehingga dapat diketahui fungsi strategi motivasi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif, efisien dan dapat menghindari kerugian.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu mengamati suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi di lapangan kemudian dianalisis dan dideskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sarigading Pusaka Kalimantan telah menetapkan beberapa upaya untuk melaksanakan motivasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan manajer sarigading diketahui bahwa motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan selama ini diantaranya :

1. Setiap tahun pasti ada kegiatan *family gathering*, uniknya *family gathering* di sarigading tidak ditentukan oleh pimpinan perusahaan, namun karyawan lah yang menentukan ingin *family gathering* dengan nuansa apa, misalnya nuansa pegunungan ataupun pantai. Pada saat *family gathering* perusahaan sarigading memperbolehkan karyawan untuk membawa anggota keluarga. Dari *family gathering* yang diadakan setiap tahun ini manager perusahaan sarigading percaya hal ini akan meningkatkan ikatan antara perusahaan dengan karyawan.
2. Pimpinan sarigading juga mengadakan pemilihan tim terbaik berdasarkan divisinya setiap tiga bulan sekali, dan setiap satu minggu sekali pimpinan sarigading selalu mengadakan *meeting* untuk meningkatkan kedekatan antara pimpinan dengan karyawan.
3. Jika ada kendala yang besar terjadi dalam perusahaan pimpinan langsung

turun dan mengajak karyawan menyelesaikan kendala, dan biasanya tidak semua kendala yang terjadi di perusahaan harus diselesaikan di kantor, pimpinan sering kali mengajak karyawan membicarakan kendala di luar kantor.

4. Bonus dianggap PT. Sarigading sebagai suatu pembayaran yang harus diberikan kepada karyawan karena karyawan telah memberikan suatu hasil yang sesuai atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan PT. Sarigading. Biasanya pemberian bonus dibagikan oleh PT. Sarigading setiap akhir tahun, adapun bonus lain berupa THR yang dibagikan setiap bulan ramadan.

Adapun upaya lain berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan dan manajer PT. Sarigading Pusaka Kalimantan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, uang makan, uang transportasi, gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, pembagian sembako tiap bulan, BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan dan sebagainya.

Untuk bisa bekerja di PT. Sarigading tingkat pendidikan yang diperlukan dapat dilihat sesuai jabatannya, misalkan untuk yang bekerja bagian manajemen diutamakan yang memiliki tingkat pendidikan S1, sedangkan untuk bagian produksi dan sales marketing dimulai dari tingkat pendidikan SLTA, SMK Kejurusan. Untuk usia karyawan di PT. Sarigading dari kisaran 30-40 tahun, sedangkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. Sarigading rata-rata yaitu antara 5-10 tahun.

Menurut karyawan di PT. Sarigading berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, lingkungan kerja di PT. Sarigading adalah lingkungan yang nyaman dan bersih, memiliki

silaturahmi yang erat, tingkat kekeluargaan baik dan karyawan-karyawan humble. Sedangkan pelatihan yang dilakukan PT. Sarigading Ada beberapa hal dari tingkat pelatihan di Sarigading diantaranya :

1. Dari tingkat pelatihan produksi Sarigading memiliki standar sesuai dari badan pengawas obat dan makanan yang menjadi acuan dari sisi produksi maupun sampai titik sarana prasarana yang biasanya dikenal dengan CPOTB (Cara Pembuatan Obat Tradisional yang baik dan benar).
2. Pelatihan dari sisi dinas ketenagakerjaan bagaimana sarigading selalu melakukan pelatihan tentang keselamatan kerja, efektivitas kerja dan produktivitas kerja. Bisa mendatangkan dari eksternal perusahaan maupun internal perusahaan.

Sedangkan untuk mental dan fisik karyawan dari sisi keadaan fisik karyawan setiap 3 bulan sekali sarigading melakukan *check up* ke dokter untuk karyawan. Selama Covid-19 Sarigading rutin memeriksa karyawan dari *rapid test antibody* sampai *rapid test antigen*. Sedangkan dari sisi mental tentunya berkaitan dengan suasana hati, suasana perasaan, bagaimana lingkungan kerja karyawan merasakan kenyamanan atau tidak hal-hal itulah yang selalu di perhatikan Sarigading dengan cara berdiskusi dengan karyawan entah itu di ruang lingkup kantor ataupun di luar ruang lingkup kantor misalnya di *coffeshop*, *cafe*.

Strategi manajer untuk peningkatan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan yaitu :

1. Sarigading selalu melakukan *sharing* dan diskusi dengan karyawan bukan hanya ketika ada masalah datang tetapi ketika karyawan ingin berdiskusi bersama manajer selalu menyediakan waktu.

2. Pimpinan selalu menerima kritik dan saran dari karyawan untuk perusahaan.
3. Sarigading pernah mendapatkan penghargaan siddhakarya untuk efektivitas dan produktivitas di skala Provinsi Kalimantan Selatan. Namun Sarigading tidak menekankan di penghargaan tersebut tetapi menekankan bagaimana sampai sekarang sarigading bisa menjaga itu semua.

Menurut Hasibuan (2020:99) Alat-alat motivasi yaitu :

1. Materill Insentif  
Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: Kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmaterill Insentif  
Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

PT. Sarigading sebagaimana penjelasan pada hasil penelitian di atas selama ini telah memberikan motivasi yaitu *materill insentif* dan *nonmaterill insentif*, pemberian *materill insentif* yaitu berupa gaji, uang makan, uang transportasi, uang lembur, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan yang dibayarkan langsung oleh perusahaan. Sedangkan pemberian *nonmaterill insentif* yaitu adanya kegiatan *familygathering* dan pemberian penghargaan.

PT. Sarigading Pusaka Kalimantan selama ini telah memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, hanya saja di dalam sebuah perusahaan pasti ada masalah yang akan dihadapi. Masalah yang terjadi pada perusahaan PT. Sarigading yaitu masalah yang berasal dari diri karyawan, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi untuk bekerja dan tidak

semangat dalam bekerja hal ini dapat mencerminkan produktivitas kerja karyawan menurun sehingga cenderung hanya menghasilkan kerja yang selalu sama setiap harinya, hal ini menyebabkan produksi produk tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Oleh karena itu sebaiknya para manajer harus sering melakukan evaluasi dan memotivasi karyawan lebih banyak lagi agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat. Motivasi-motivasi yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan membuat karyawan kembali memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dibahas dalam sub-bab selanjutnya pada bab ini.

Pelaksanaan Motivasi yang seharusnya dilaksanakan pimpinan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan membuat karyawan kembali memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja diantaranya sebagai berikut :

1. Memberikan Perhatian

Untuk membangun motivasi kerja bagi setiap karyawan, memang ada baiknya bagi pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan untuk menunjukkan perhatian lebih untuk karyawan yang motivasi dalam dirinya berkurang dan tidak semangat dalam bekerja. Tingkatkan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dalam batas wajar, serta tunjukkan simpati sebagai pimpinan yang memperhatikan bawahannya ditempat kerja.

2. Melakukan Pengawasan

Pengawasan sebaiknya dilakukan langsung oleh pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terhadap karyawan mengenai pekerjaan dan kebijakan yang telah ditetapkan serta pengawasan terhadap produksi dan hasil produksi. Pengawasan tersebut bisa dilakukan pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan setiap

minggu atau satu bulan sekali, dengan harapan karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan hasil produksi yang memuaskan. Melakukan pengawasan saja tidak cukup, selain itu juga harus disertai peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak sehingga karyawan tidak ada yang menganggap dengan remeh tugas dan kewajibannya masing-masing.

3. Memberikan Pelatihan atau Bekal untuk Pengembangan Diri

Pelatihan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan sudah dilaksanakan namun bisa berubah tergantung regulasi dari pemerintah maka sangat penting bagi pimpinan untuk terus memperhatikan dan mengawasi pelatihan yang ada didalam perusahaan. Program pelatihan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Dengan adanya ilmu dan pengetahuan baru tentunya dapat membangkitkan kembali semangat karyawan. Pelatihan dapat dilakukan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan di dalam ruangan *meeting* maupun luar kantor dengan metode pengumpulan sehingga karyawan mendapatkan suasana baru yang tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mencapai tujuan, pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan tentunya membutuhkan keahlian yang dimiliki oleh seluruh karyawan demi merealisasikan tujuan. Agar karyawan dapat bekerja secara optimal pimpinan PT. Sarigading sebaiknya memberikan bekal yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri serta kemampuannya.

4. Pemberian Pujian

Memberikan suatu pujian adalah sesuatu yang sederhana yang bisa dilakukan siapa saja, tetapi dengan hal

sesederhana itu mampu membuat seseorang menjadi bahagia dan lebih bersemangat. Selalu dianggap terbaik dalam bekerja adalah sesuatu yang diinginkan setiap karyawan untuk menunjukkan keseriusan dalam bekerja. Untuk itu diharapkan, pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan harus sering memuji para karyawannya jika pekerjaan yang dilakukan sangat baik. Dengan pujian yang diberikan pimpinan tersebut, karyawan akan merasa puas dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Penghargaan (*reward*)

*Reward* adalah sebuah metode yang dapat digunakan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan untuk membuat karyawan termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai melebihi target dalam bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi PT. Sarigading Pusaka Kalimantan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

6. Hukuman (*punishment*)

*Punishment* yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan untuk meningkatkan motivasi kerja. *Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar akan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. *Punishment* diharapkan bisa mengarahkan atau mendidik karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja. Semakin tinggi *punishment* di PT. Sarigading Pusaka Kalimantan maka motivasi kerja akan semakin tinggi,

sebaliknya jika *punishment* rendah, maka motivasi akan menurun.

7. *Job description* yang jelas

Untuk menekan laju perputaran tenaga kerja, sebaiknya pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan membuat suatu jenjang jabatan bagi karyawan yang berlaku untuk jangka waktu tertentu, misalnya 2 tahun. Jenjang jabatan tersebut dapat diperpanjang atau dihentikan sendiri oleh pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan gunanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan dan agar karyawan tidak dengan mudah keluar dari pekerjaan tersebut.

## PENUTUP

1. Pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terdapat masalah yaitu terdapat karyawan yang kurang memiliki motivasi untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja hal ini dapat mencerminkan produktivitas kerja karyawan menurun sehingga karyawan cenderung hanya menghasilkan kerja yang selalu sama setiap harinya, hal ini tentunya menyebabkan produksi produk tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan, jika dibiarkan terus menerus akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
2. Pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan Selama ini berupa *materill insensif* dan *nonmaterill insentif* diantaranya yaitu : (1). Adanya kegiatan *family gathering* (2). Pemilihan tim terbaik setiap tiga bulan (3). Manajer langsung turun ketika ada kendala (4). Memberikan bonus untuk karyawan. Dan produktivitas kerja karyawan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan ditingkatkan dengan cara : (1). Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan (2).

- Pengalaman kerja karyawan yang lama (3). Memberikan pelatihan (4). Menjaga mental dan keadaan fisik karyawan.
3. Untuk mengatasi permasalahan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan, penulis memberikan pilihan untuk pelaksanaan motivasi yang seharusnya diberikan pimpinan perusahaan untuk mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik lagi bagi karyawannya diantaranya yaitu : (1). Memberikan perhatian (2). Melakukan pengawasan (3). Memberikan pelatihan atau bekal untuk pengembangan diri (4). Pemberian pujian (5). Penghargaan (*reward*) (6). Hukuman (*punishment*) (7). *Job description* yang jelas.

## REFERENSI

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4 No.1.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bambang S, Endah Masrunik, M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (teori dan penerapan)*. Buku Untuk Mahasiswa dan Umum (Kategori Manajemen SDM & Perilaku Organisasi).
- Burhanuddin Yusuf. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Ferdinatus Taruh. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Korupsi)*. Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak.
- Pradnyani, Rahmawati, Suci. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Ayudya Tabanan Bali*.
- Hasibuan. (2020). *Motivasi dan Organisasi*. Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2017). *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sardiman. (2017). *Interaksi dan Motivasi belajar-mengajar*. Jakarta : PT. Raja.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Suswanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El-Raushan Tanggerang*. Jenis Vol3. No.2.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GRUP.