

# **ANALISIS MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUMMER BANJARMASIN**

**Darmawati, 2020, Pembimbing I : Dwi Wahyu Artiningsih, Pembimbing II : Ervica Zamilah**

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310483  
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1119056501  
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1130077601  
Email : darmawatii1231@gmail.com/081939248097

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi dan menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja serta cara / upaya dalam peningkatan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel Summer Banjarmasin. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan selanjutnya diklarifikasi, diteliti, dan ditelaah. Hasil ini menunjukkan dilakukan dengan cara : (1) Melakukan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2) Memberikan Insentif (3) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan (4) pemberian penghargaan motivasi dan imbalan (*reward*).

**Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Karyawan**

---

## **ABSTRACT**

*The objective of the present research was to know, analyze and study the working motivation, productivity, factor that influence and become challenges in increasing employee productivity in Banjarmasin Summer Hotel. In study, researchers used qualitatif methods through observation, interviews, and documentation witha primary and secondary data sources. Data analyze techniques by reducing data, presenting data, drawing conclusions and verification. The result shows that it is done bye : (1) Improving the work environment both physical and non-physical (2) Providing Incentives (3) Training to increase employee knowledge (4)Giving innovation and rewards*

**Keywords : Motivation and employee productivity**

## PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional adalah suatu proses perubahan suatu bangsa menuju keadaan yang lebih baik, merupakan suatu proses multidimensional dan mencakup berbagai perubahan-perubahan yang penting dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, dimana pembangunan industri sebagai upaya untuk meningkatkan dan memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha. Seperti dunia industri kecil maupun besar antara lain mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan factor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien. Untuk itu perlu didayagunakan dengan sebaiknya sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi serta pembangunan dan perkembangan dalam usaha. Dalam kegiatan produksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Bagaimana besarnya modal perusahaan serta modernnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan, pastilah masih memerlukan tenaga kerja manusia.

Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, dimana segmen pasar yang tertuju adalah para tamu yang akan datang dengan bermacam tujuan untuk beristirahat, urusan bisnis, pariwisata, refreasing dan lain sebagainya. Dan oleh sebab itu, tempat yang nyaman, bersih, dan aman menjadi bagian utama yang dibutuhkan oleh pengunjung atau konsumen. Ini merupakan kewajiban pihak hotel untuk memberikan pelayanan yang begitu maksimal kepada setiap konsumennya, karena itulah yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha perhotelan. Konsumen pastilah menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang dia beli karena itu adalah hak yang harus didapatkan oleh mereka. Setiap konsumen berhak atas kenyamanan, keamanan, informasi yang benar dan jujur serta perlakuan atau pelayanan secara benar. Sekarang banyaknya berbagai pilihan hotel yang berbintang atau non berbintang dengan fasilitas yang lebih menggiurkan dan lengkap, sehingga membuat pada konsumen lebih mempertimbangkan dan melakukan banyak pertandingan untuk memilih hotel yang sesuai dengan selera dan keinginan konsumen.

Bagi Parawisatawan yang ingin menjelajahi kota Banjarmasin, Summer Bed And Breakfash Hotel adalah pilihan yang sempurna. Terletak hanya 10,6 km dari pusat kota, para tamu berada ditempat strategis untuk menikmati obyek wisata dan aktivitas dikota ini. Dengan lokasinya yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi dikota ini. Di Summer Bred and Brekflash, setiap upaya dilakukan untuk membuat tamu merasa nyaman. Dengan ini, hotel menyediakan pelayanan dan fasilitas yang terbaik. Untuk kenyamanan para tamu, hotel ini menawarkan Wifi gratis disemua kamar, resepsionis 24 jam, layanan kamar 24 jam, Wifi ditempat umum, tempat paker mobil. 53 kamar yang tersebar di enam lantai memberikan suasana hangat dan menyenangkan ketika anda jauh dari rumah. Kenyamanan modern seperti televisi layar datar, akses internet wifi gratis, kamar bebas asap rokok. Ac, layanan bangun pagi dapat ditemukan dibeberapa kamar. Hotel ini menyediakan sejumlah fasilitas rekreasi seperti taman. Fasilitas super dan lokasi yang istimewa menjadikan Summer Bed and Breakfash Hotel tempat yang sempurna untuk menikmati penginapan anda selama di Banjarmasin.

Motivasi Kerja Karyawan adalah suatu problem bisnis, tenaga kerja yang cakap dan terampil belum tentu menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja dan disiplinnya kurang. Tenaga kerja akan bermanfaat dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Agar dapat mencapai tujuan, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Dari hal ini kita tau bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah besar karena karyawan meupakan sumber daya penghasil kerja yang paling potensial. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan diperusahaan.

Dalam rangka penanggulangan masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia masih perlu adanya kebijakan terhadap peningkatan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah memberikan motivasi serta peciptaan suatu iklim kerja yang dinamis di lingkungan kerja karyawan, upaya untuk dapat meningkatkan gairah kerja karyawan.

Selain modal, tenaga kerja juga merupakan salah satu poin utama yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena mempunyai ikiran, perasaan, keinginan, sttus dan latar belakang pendidikan. Setelah tenaga kerja dan

karyawan sudah memiliki dasar dari pelatihan yang baik serta mempunyai motivasi yang baik, maka akan mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan disiplin kerja dan mempunyai etos yang tinggi pula, sehingga output yang dihasilkan akan lebih efektif dan penggunaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien. Dari sisi lain, jika suatu perusahaan sudah berhasil menyeleksi karyawan dengan baik dan menempatkan karyawan pada posisi/tempat yang tepat, maka aktivitas perusahaan juga akan berjalan secara efektif dan menimbulkan kepuasan/keharmonisan kedua belah pihak dalam melaksanakan tugasnya.

Jika penempatan tenaga kerja didasarkan atas pertimbangan tertentu bukan dari atas dasar rasio yang objektif sehingga tidak sesuai skill yang dimiliki, maka karyawan akan merasa berat/terbebani dengan adanya tugas-tugas yang kurang mampu dikerjakan. Oleh sebab itu akan timbul suatu penurunan semangat dan kreatifitas kerja dan pada akhirnya merugikan pihak perusahaan tersebut.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berdasarkan dari data lapangan yang menggunakan teori yang sudah ada sebagai data pendukung, setelah itu hasilnya akan menjadi teori data-data tersebut. Di dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Summer Banjarmasin.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yang diteliti yaitu pada Hotel Summer Banjarmasin di Jl.Veteran No.3, Gadang, Kec. Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70231.

Dalam pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Teknik pengumpulan data lapangan yang digunakan di dalam penelitian ini diantara adalah pengamatan (Observasi), yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek nya dan kenyataan yang ada di dalam penelitian lapangan dan kemudian melakukan pencatatan data-data yang diperoleh dari Hotel Summer Banjarmasin, Wawancara (Interview), yaitu sebagai tehnik pengumpulan data atau informasi dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pimpinan perusahaan Hotel Summer Banjarmasin, Daftar Pertanyaan (Dokumentasi), yaitu alat pengumpul (penampung) data. Untuk melakukan pencatatan secara langsung mengenai data apa saja yang diperlukan.

Teknik analisis data yang diperoleh di lapangan akan di analisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan. Selanjutnya diklarifikasi, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara deskriptif kualitatif setelah itu dirangkum dalam suatu kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Summer Banjarmasin.**

Pemberian motivasi kerja karyawan yang diterapkan pimpinan di Hotel Summer Banjarmasin saat ini mungkin masih belum memadai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dihotel itu, terutama pada pimpinan atau wakil pimpinan yang memiliki kesibukkan dan kurangnya waktu untuk memberikan perhatian dan bimbingan kerja terhadap karyawan. Dalam hal ini dapat mengakibatkan kegiatan motivasi terlambat, artinya pelaksanaan kegiatan motivasi ini hampir tidak berjalan dengan baik dikarenakan pimpinan tidak mempunyai cukup waktu untuk melakukannya, akibatnya banyak beberapa dari karyawan yang bersikap kurang disiplin, kemudian hal ini dapat mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja karyawan. Jadi dengan demikian yang perlu diperhatikan oleh Manajemen Hotel Summer untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan seperti : Pemberian gaji/upah yang sesuai, pemberian insentif kehadiran, penghargaan inovasi, promosi jabatan, memperbaiki lingkungan kerja, melakukan pengawasan / controlling. Selain itu turunnya motivasi kerja dan efektivitas kerja dapat disebabkan oleh sebagai berikut :

- 1) Pelatihan belum terlaksana secara baik dan terencana sehingga kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan masih tergolong sangat rendah,
- 2) Tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya masih tergolong rendah,
- 3) Sistem pemberian kesempatan kepada karyawan cukup tertutup karena untuk naik jabatan pihak perusahaan lebih mengedepankan hubungan kekerabatan dari pada prestasi kerja dari karyawan,
- 4) Hubungan komunikasi antara pihak pimpinan perusahaan dengan para karyawannya sangat terbatas dikarenakan kesibukannya pimpinan.

Bila prestasi kerja dan motivasi kerja terutama kesejahteraan yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan, maka akan menimbulkan suatu gejala bagi karyawan., walau hal tersebut tidak dapat ditentukan kapan akan terjadi. Hal ini juga akan menjadi masalah bagi perusahaan bila berlanjut secara terus menerus dapat menimbulkan kehilangannya karyawan dan motivasi kerja mereka, karena semua orang akan membutuhkan suatu pujian/sanjungan atas hasil kerja keras mereka.

### **Hasil Penelitian Motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Summer Banjarmasin.**

Dalam usahanya untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja mereka khususnya karyawan dengan semaksimal mungkin. Dari hal tersebut dilakukan hubungan antara berbagai didalam perusahaan. Dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dari individu-individu.

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh Manajemen Hotel Summer harusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus, karena jika alur komunikasi antara atasan dan bawahan terputus dapat mengakibatkan tidak ada keseragaman dalam tugas. Mungkin fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana itu tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh setiap karyawan, karena pada umumnya motivasi dapat dilaksanakan dalam bentuk material atau pun non material. Seharusnya manajemen hotel memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang mendapatkan yang baik-baik. Dan manajer juga dapat memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut akan dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berkurang baik. Selain hal tersebut yang harus dilakukan oleh Manajemen Hotel Summer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji/upah yang layak atau sesuai dengan pekerjaannya
- 2) Perhatian pimpinan terhadap karyawan agar dapat membantu meningkatnya produktivitas kerja
- 3) Pemberian penghargaan inovasi dan imbalan (*reward*)
- 4) Pemberian insentif / bonus untuk meningkatkannya produktivitas kerja
- 5) Menyediakan fasilitas sesuai kebutuhan karyawan
- 6) Memperbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik untuk membantu meningkatkan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas
- 7) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan
- 8) Melaksanakan promosi jabatan

Usaha atau cara untuk meningkatkan produktivitas merupakan suatu permasalahan yang mempunyai arti penting dalam kehidupan manusia karena produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang ada pada setiap individu, hal itu sangat berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja. Dalam diri setiap manusia ada terdapat suatu keinginan mencari yang terbaik, ingin selalu maju tetapi persoalan yang terjadi dan dihadapi keterbatasan manusia sehingga tidak tahu bagaimana cara meningkatkan produktivitas atau potensi yang ada pada dirinya.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang mengandung semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan dalam perbaikan, dalam hal ini berarti suatu pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan dari hasil-hasil. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya dan menjalani hubungan baik dengan para karyawannya, pimpinan juga harus menyadari bahwa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang keberlangsungan hidup usaha yang dijalankan oleh pimpinan. Sebagai pimpinan usaha diharuskan untuk mempunyai berbagai karakter untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis, sehingga dari setiap pekerja merasa diperhatikan dan motivasi karyawan tetap dapat diperhatikan. Beberapa karakter yang harus dimiliki pimpinan perusahaan adalah :

- 1) Jujur dan terbuka terhadap karyawan,
- 2) Mempunyai rasa kepekaan yang tinggi,
- 3) Memberikan pengarahan,
- 4) Komunikator dan
- 5) Memberikan penghargaan kepada pekerjanya.

Adapun cara meningkatkan produktivitas yang perlu diterapkan pimpinan usaha dalam mengatasi tingkat penurunan hasil yang diperoleh pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan suatu sanksi atau menindak lanjuti pelanggaran dan penyelewengan secara langsung/tegas,
- 2) Sistem insentif (bonus) untuk merangsang produktivitas,

### 3) Training dan pendidikan

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Semakin pesatnya perkembangan zaman menuju kearah globalisasi dan semakin besar tingkat majunya dunia usaha. Dalam hal ini tentunya semakin ketatnya persaingan antara di dunia usaha yang mendorong lahirnya berbagai industri atau usaha di berbagai bidang yang lain baik produksi barang (*good*) dan pelayanan jasa (*service*). Dalam hal ini lah yang mendorong seorang *branch manager* untuk mengambil langkah-langkah terbaik dan membuat berbagai keputusan penting guna memperlancar kegiatan usaha. Selain itu, adanya perbaikan-perbaikan dan peningkatan sikap kehati-hatian dalam menentukan langkahnya kedepan. Salah satu pengelolaan yang baik adalah dengan cara mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan handal. Motivasi yang dimaksud disini adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang atau pun beberapa orang baik dalam keadaan sadar atau pun tidak sadar dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk pemberian motivasi dapat berupa material atau nonmaterial. Dalam hal ini karyawan yang telah ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu dan diberi motivasi ialah merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental dan profesional dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mudah untuk mencapai suatu tujuan.

#### **PENUTUP**

#### **KESIMPULAN**

Motivasi kerja yang sudah diterapkan pada Hotel Summer mungkin masih belum memadai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan hotel itu, terutama pada pimpinan atau wakil pimpinan yang memiliki kesibukkan dan kurangnya waktu untuk memberikan perhatian dan bimbingan kerja terhadap karyawan Hotel Summer Banjarmasin. Turunnya motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan disebabkan oleh sebagai berikut : Pelatihan belum terlaksana secara baik dan terencana sehingga kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah, Tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya masih tergolong rendah, Sistem pemberian kesempatan kepada karyawan Hotel Summer Banjarmasin cukup tertutup karena untuk naik jabatan pihak perusahaan lebih mengedepankan hubungan kekerabatan dari pada prestasi kerja dari karyawan, Hubungan komunikasi antara pihak pimpinan perusahaan dengan para karyawannya sangat terbatas dikarenakan kesibukannya pimpinan.

Motivasi yang seharusnya dalam usaha meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja beserta gairah kerja hendaknya seorang pimpinan dituntut untuk semaksimal mungkin. Dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dari individu-individu. Selain itu yang harus dilakukan oleh Manajemen Hotel Summer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut : Memberikan Gaji yang layak atau sesuai dengan pekerjaannya, Perhatian pimpinan terhadap karyawan, Pemberian penghargaan (*reward*), Pemberian Insentif, Menyediakan Fasilitas sesuai kebutuhan karyawan, Melaksanakan pro,osi jabatan.

#### **SARAN**

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Hotel Summer Banjarmasin hendaknya pimpinan Hotel Summer Banjarmasin memberikan perhatian dan bimbingan kerja dengan karyawan Hotel Summer Banjarmasin. Dan hendaknya pimpinan Hotel Summer Banjarmasin memiliki kesadaran. Dibawah cara meningkatkan motivasi kerja juga hendaknya pimpinan melakukan : Memberikan pelatihan / Training sehingga kemampuan atau keterampilan karyawan Hotel Summer Banjarmasin dapat meningkat, Memberikan perhatian kepada karyawan Hotel Summer Banjarmasin agar meningkatkan kesejahteraan, Memberikan kesempatan untuk karyawan Hotel Summer Banjarmasin yang berprestasi agar bisa naik jabatan tanpa harus adanya hubungan kekerabatan, Luangkan waktu untuk karyawan Hotel Summer Banjarmasin sehingga mereka berpikir diperhatikan pimpinan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Summer Banjarmasin hendaknya pimpinan Hotel Summer Banjarmasin harus semaksimal mungkin berhubungan baik dengan karyawan agar dapat menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja sebagaimana telah disampaikan di bab sebelumnya. Dari perhatian seorang pimpinan akan menumbuhkan motivasi kerja karena karyawan butuh komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

#### **REFERENSI**

- Agus Supriyanto. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ADATEX DI BAYOLA. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Drs.H.Malayu S.P Hasibuan. (1996). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Penerbit PT Toko Gunung Agung.cek Ke 2 Jakarta.
- Drs.Muchdarsyah Simungan. (1995). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Penerbit Bumi Aksara.
- Dr.T.Hani Handoko.M.B.A. (2010). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Fitria Hastuti Ramdhan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT SUM HING Indonesia. Skripsi Fakultas Management President University.
- Hidayat Syah. (2010). Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Vervikatif. Pekan Baru: Suska Pers.
- Prof.Dr.H.Dadang Kahmad. M.S. (2010). Manajemen Organisasi. Penerbit Pustaka Setia Bandung.
- Retno Damayanti. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan CV Bening Natural Furniture Di Semarang. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negri Semarang.
- Wahyusumidjo. (2004). Kepimipinan dan Motivasi. Penerbit Ghalia Indonesia

