

# **PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KUALA KAPUAS**

## **ABSTRAK**

Elga Sonia Kholizah<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Prihatini Ade Mayvita<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 18.31.0025  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 1119056501  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Univeristas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 0019057201  
**Email : elgaskholizah22@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) motivasi karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas, (2) kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas, (3) kendala dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas, (4) penerapan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian dengan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman ,yaitu penelitian yang melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas sangat berperan penting memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, motivasi yang diberikan sangat berpengaruh positif kepada karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang mampu menyelesaikan target perusahaan tepat waktu, (2) kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas sudah sesuai dengan yang diharapkan dimana kualitas kerja yang dimiliki karyawan cukup baik dan sesuai berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan perusahaan, selain itu karyawan mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, (3) kendala yang dihadapi PT. Telkom Kuala Kapuas dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja nya adalah perbedaan kebutuhan setiap karyawan yang berbeda-beda serta tidak tersedianya program kursus atau pelatihan bagi karyawan dimana selama ini kemampuan yang dimiliki karyawan didapatkan dari belajar secara mandiri, (4) Penerapan motivasi yang dilakukan PT. Telkom Kuala Kapuas dalam meningkatkan kinerja karyawan nya dengan dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Bentuk motivasi

positif pimpinan memberikan *reward*/penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, melakukan pertemuan rutin setiap minggu nya,serta penyediaan fasilitas yang memadai dapat membuat kesenangan sendiri bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk motivasi negatif dimana perusahaan memberikan *punishment* berupa teguran atau hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine: (1) the motivation of employees of PT. Telkom Kuala Kapuas, (2) employee performance of PT. Telkom Kuala Kapuas, (3) the obstacles faced in providing motivation to improve the performance of employees of PT. Telkom Kuala Kapuas, (4) application of work motivation in an effort to improve the performance of employees of PT. Telkom Kuala Kapuas..

This research design is a qualitative research and is a research with data collection techniques by means of observation, interviews and documentation. using data analysis techniques Miles and Huberman models, namely research that goes through three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results showed (1) the motivation of employees of PT. Telkom Kuala Kapuas plays an important role in encouraging employees to work well and achieve company goals, the motivation given has a very positive effect on employees because it can improve employee performance, it can be seen from employees who are able to complete company targets on time, (2) employee performance PT. Telkom Kuala Kapuas is in accordance with what is expected where the quality of work owned by employees is quite good and appropriate based on the success indicators that have been set by the company, besides that employees can achieve the targets set by the company, (3) the obstacles faced by PT. Telkom Kuala Kapuas in providing motivation to improve its performance is the different needs of each employee who are different and the unavailability of courses or training programs for employees where so far the abilities possessed by employees are obtained from independent study, (4) The application of motivation by PT. Telkom Kuala Kapuas in improving the performance of its employees with two types of motivation, namely positive motivation and negative motivation. The positive form of leadership gives rewards to employees who excel, conducts regular meetings every week, and provides adequate facilities to make employees happy at work so as to improve

employee performance. A form of negative motivation where the company provides punishment in the form of a warning or punishment for employees who violate company rules.

**Keywords: Work Motivation, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang di tetapkan. Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja para karyawan. Menurut Bangun (2012) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu salah satunya motivasi kerja yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien. Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan yang diberikan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) Kuala Kapuas yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) Kuala Kapuas. PT. Telkom Kuala Kapuas menyediakan dan melayani berbagai keperluan pelanggan Telkom terhadap produk-produk Telkom. PT. Telkom Kuala Kapuas yang bergerak dibidang bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya untuk menunjukkan produktifitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Maka motivasi merupakan salah satu masalah yang sangat penting, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun yang dirasakan para karyawan dari atasan dimana pemberian motivasi hanya lewat pemberian gaji atau upah saja menimbulkan penurunan motivasi kerja sehingga

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Atas alasan tersebut penulis tertarik untuk mengemukakan skripsi ini yang fokus membahas “*Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kuala Kapuas*”. Terlebih lagi untuk mengkaji lebih lanjut tentang motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Telkom Kuala Kapuas untuk karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, jenis penelitian yang menampilkan hasil data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan lain. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian dengan proses memperoleh data bersifat apa adanya. Penelitian ini lebih menekankan makna dan hasilnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti antara lain :

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengadakan penelitian dilapangan ,yang bertujuan agar data lebih mudah didapat dengan data-data yang kongkrit.
- 2) Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara lisan yang dilakukan kepada responden yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.
- 3) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti dan mempelajari dokumentasi atau catatan dan laporan-laporan yang ada di perusahaan.

Teknis analisis data yang digunakan oleh penulis adalah Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman. Dalam Sugiyono (2014) Miles dan Huberman mengatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sampai data yang di dapat sudah benar, yang menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu :

- 1) Reduksi Data

Tahap reduksi data adalah tahap menyederhanakan data suatu agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan mudah untuk mendapatkan informasi.

- 2) Penyajian Data

Bentuk penyajian data dapat ditampilkan dalam bentuk grafik, chart, pictogram, dan bentuk lainnya. Sehingga data tersebut lebih mudah disampaikan kepada orang lain dan mengandung informasi yang jelas.

- 3) Penarikan Kesimpulan

Proses penarikan kesimpulan dilakukan setelah semua data telah disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan media tertentu sehingga dapat dipahami dengan mudah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam bagian ini peneliti akan mengemukakan tentang hasil analisis yang diperoleh di lapangan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pihak perusahaan.

Adapun hasil data yang didapat antara lain :

#### 1. Motivasi Kerja

- 1) Dorongan yang berupa motivasi diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan bersama.
- 2) Semangat kerja yang tinggi dimiliki karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dalam bekerja, karena untuk memenuhi kebutuhannya mereka harus bekerja keras.
- 3) Inisiatif yang dimiliki karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dapat meningkatkan motivasi, karena mereka sangat paham dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan dalam bekerja dan berinisiatif untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.
- 4) Kreatifitas karyawan dapat meningkatkan motivasi, karena pihak perusahaan memberikan karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas kebebasan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 5) Rasa tanggung jawab yang tinggi sangat mempengaruhi motivasi karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas, karena mereka diberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik walaupun terkadang ada sedikit kendala namun itu wajar karena semua pekerjaan tidak selamanya berjalan mulus.

#### 2. Kinerja

- 1) Kualitas kerja karyawan sudah cukup baik mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karena dalam meningkatkan kualitas kerja pihak perusahaan PT. Telkom Kuala Kapuas menjanjikan akan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan gaji yang sepadan.
- 2) Kuantitas kerja karyawan terlihat dari kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan target perusahaan. Karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas berusaha mencapai target

perusahaan, terutama target pemasaran produk karena induk jantung perusahaan PT. Telkom Kuala Kapuas ini adalah di pemasaran.

- 3) Ketepatan waktu karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dalam menyelesaikan tugasnya sudah sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan.
- 4) Efektivitas karyawan terlihat saat karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dapat beradaptasi dengan baik serta dapat menggunakan sumber daya organisasi seperti fasilitas dengan baik.
- 5) Kemandirian, karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dikatakan mandiri karena mereka dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik dilapangan tanpa campur tangan dari atasan maupun orang lain.

## **Pembahasan**

Selain data di atas, berikut data yang diperoleh dari lapangan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan dikumpulkan dan dianalisis sebagai berikut :

### **1. Motivasi pada karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas**

Pemberian motivasi kepada para karyawan sangatlah penting karena memiliki tujuan untuk memberikan efek positif berupa dorongan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Etika (2018) yang menjelaskan pemberian motivasi sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kinerjanya.

### **2. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dapat dikatakan sudah cukup baik dan memuaskan dimana kualitas kerja yang dimiliki karyawan cukup baik yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Erry (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja dilihat dari hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **3. Kendala dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja**

Kendala yang dihadapi PT. Telkom Kuala Kapuas dalam pemberian motivasi ini dari sulit mengetahui motivasi kerja yang diperlukan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat. Selain itu kendala nya terdapat juga didalam sumber daya manusia nya, dimana para karyawan dituntut untuk kompetensi, kemampuan yang dimiliki para karyawan saat ini hanya

didapatkan belajar secara mandiri, tidak ada disediakan nya program pelatihan atau kursus untuk pengembangan diri karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Izza (2020) yang menjelaskan bahwa kendala dalam pemberian motivasi salah satunya dikarenakan kesulitan dalam memahami keinginan karyawan dikarenakan karakter yang berbeda-beda.

#### 4. Penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

Penerapan motivasi kerja yang dilakukan PT. Telkom Kuala Kapuas yaitu melakukan pertemuan rutin untuk berkoordinasi kepada semua karyawan setiap minggunya nya dimana di sana pimpinan langsung memberikan motivasi kepada karyawan dan meyakinkan karyawan bahwa bisa mencapai melebihi target yang sudah ditentukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Etika (2018) yang menjelaskan cara penerapan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahannya tentang program kerja yang akan dijalankan.

#### 5. Pemberian *Reward and Punishment* pada karyawan

Pemberian *Reward and Punishment* adalah dua cara perusahaan untuk Pemberian fasilitas Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sarana dan prasarana yang dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai yang memadai dengan kondisi yang layak pakai serta terpelihara dengan baik dapat membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Pada PT. Telkom Kuala Kapuas sudah memfasilitasi karyawan nya dengan baik. PT. Telkom Kuala Kapuas yang dapat digunakan semua karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Akbar (2017) yang menjelaskan dengan memaksimalkan fasilitas kerja yang ada dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mendukung dan mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Telkom Kuala Kapuas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dapat dikatakan sudah bagus, karena motivasi yang diberikan oleh PT. Telkom Kuala Kapuas sangat berperan penting untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik serta mencapai tujuan perusahaan bersama Motivasi yang diberikan sangat berperan

penting kepada karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas, dilihat dari karyawan yang mampu menyelesaikan target perusahaan tepat waktu.

2. Kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas sudah sesuai dengan yang diharapkan dimana kualitas kerja yang dimiliki karyawan cukup baik berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan yang meliputi tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani yaitu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, selain itu karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. Kendala yang dihadapi PT. Telkom Kuala Kapuas dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerjanya adalah perbedaan kebutuhan setiap karyawan yang berbeda-beda serta tidak tersedianya program kursus atau pelatihan bagi karyawan dimana selama ini kemampuan yang dimiliki karyawan didapatkan dari belajar secara mandiri.
4. Penerapan motivasi yang dilakukan PT. Telkom Kuala Kapuas dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dengan dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Bentuk motivasi positif adalah pimpinan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, selain itu pimpinan memberikan arahan serta meyakinkan para karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, melakukan pertemuan rutin setiap minggunya, dimana pertemuan rutin merupakan tempat atau wadah pimpinan perusahaan mendekati diri kepada karyawan mengenal lebih jauh sifat dan karakter karyawan agar dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, dengan penyediaan fasilitas yang memadai dapat membuat kesenangan sendiri bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk motivasi negatif dimana perusahaan memberikan *punishment* berupa teguran atau hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

## **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Telkom Kuala Kapuas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam memberikan motivasi agar berjalan dengan baik dan mampu berhasil dengan optimal, sebaiknya pimpinan PT. Telkom Kuala Kapuas melakukan pendekatan

secara pribadi kepada karyawan lebih dekat, karena dari pendekatan ini lah pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan

2. Agar dapat mempertahankan kinerja yang telah dimiliki karyawan yang dapat dikatakan sudah cukup baik, sebaiknya pihak perusahaan bisa lebih memahami keinginan karyawan agar dapat mempercepat mencapai tujuan bersama.
3. Agar para karyawan PT. Telkom Kuala Kapuas dapat bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebaiknya pihak perusahaan PT. Telkom Kuala Kapuas harus melaksanakan atau memberikan program pelatihan atau kursus untuk lebih mengembangkan keahlian atau keterampilan para karyawan.
4. Pimpinan sebaiknya memberikan dukungan material saat perusahaan mengalami untung besar seperti tunjangan-tunjangan lain diluar dari gaji atau pemberian *reward*, misalnya tunjangan, asuransi, atau fasilitas pendukung lainnya. Karena karyawan mempunyai peran yang penting bagi kesuksesan yang dialami oleh perusahaan.
5. Untuk peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan dapat memperdalam lagi penelitian tentang kinerja karyawan dengan mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait kinerja. Selain itu untuk peneliti selanjutnya agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang dianggap penting dalam penelitian agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi. Dan diharapkan dapat meneliti tentang peranan produktifitas karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, M., Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Hezberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri, *Jurnal Administrasi Kantor* Vol.5 No.1
- Andri. A & Harun. A. (2018). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantana Singingi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 3 No. 01
- Etika Roswani (2018) Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ferty Tumiwa. R.A Ajabar, Abbas. D. S, Dkk (2021). Reiventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics. Yogyakarta : Diadra Kretaif/Mirra Buana Media

- Hasibuan . (dalam Sutrisno, 2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Balindo Manunggal Bersama Kota Palu : *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*,
- Humaidi, Humaidi, Emy Rahmawati, and Irwansyah Irwansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*
- Kadji. Y, (2012), Tentang Teori Motivasi, *Jurnal Inovasi* Vol. 9 No. 1
- Kasmir.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra prima: *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*
- Marbawi Adamy, (2016), Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori Praktik dan Penelitian ), Ljokseumawe : Unimal Press.
- Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, & Michael J.N. Potolau. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon
- Prihartanta. W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83
- Rialmi. Z (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani* Vol. 4, No. 02
- Sulistiyani, A. T., & Wulandari, Y. (2017). Proses pemberdayaan masyarakat Desa Sitimulyo Kecamatan Piyungan Kabupaten Bantul dalam pembentukan kelompok pengelola sampah mandiri (KPSM). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 2(2), 146-162.
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2011). Pengantar Bisnis (dasar-dasar ekonomi perusahaan). Edisi ke, 5.
- Tsauri Sofyan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember : STAIN Jember Press
- Utami .N.H, Sunuharyo .S.B, Moulana .F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurna Administrasi Bisnis* Vol. 44 No. 01
- Yanti, N. (2020). Penerapan fungsi manajemen dalam meningkatkan jamaah masjid: Studi deskriptif di masjid Agung Buahbatu Bandung (Doctoral dissertation,Uin Sunana Gunung Djati Bandung. Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.

Yuli Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Tunas Hijau Samarin