

ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PEMENUHAN OMZET PENJUALAN PT SUMBER DIGITAL MEDIA TANAKA ELEKTRONIK CABANG BANJARMASIN

ABSTRAK

M. Sopyan Hadi¹, Hairul², Akhmad Samhudi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18.31.0245

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 0006075902

Email : sopyanbjb97@gmail.com

Website : uniska-bjm.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) peran motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin selama ini, (2) peran motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan yang seharusnya dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan dan studi kepustakaan, serta teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja yang telah diterapkan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah berperan cukup bagus dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan karena PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah melakukan upaya dan mewujudkan motivasi kerja yang baik kepada karyawan melalui memberikan balas jasa yang sesuai, selalu berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman baik, memberikan fasilitas kerja yang modern dan memadai, selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja tersebut, (2) peran motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan yang seharusnya dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin adalah dengan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS, memberikan alternatif bagi karyawan dengan memfasilitasi antar jemput atau memberikan uang transport kepada karyawan, pembagian bonus sebaiknya tidak dibagikan secara merata keseluruhan karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Omzet Penjualan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the role of work motivation in increasing the fulfillment of sales turnover of PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Branch Banjarmasin so far, (2) the role of work motivation in increasing the fulfillment of sales turnover that should be carried out by PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Branch Banjarmasin.

This research is a descriptive qualitative research, the type of data used consists of primary data and secondary data, the data collection design is carried out through field

studies and literature studies, and the analysis techniques used are data, data presentation, and data levers.

The results of this study indicate that (1) the work motivation that has been applied by PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Banjarmasin Branch has played a fairly good role in increasing the fulfillment of sales turnover because PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Banjarmasin Branch has made good efforts and work motivation to employees through providing appropriate remuneration, always trying to create good comfortable working conditions, providing modern and adequate work facilities, always encouraging employees to improve work performance and giving appreciation for work performance, (2) the role of work motivation in increasing the fulfillment of sales turnover what should be done by PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Branch Banjarmasin is to provide health insurance to employees through BPJS, provide alternatives for employees to facilitate shuttle or provide transportation money to employees, give bonuses again as the iknya is not distributed evenly to all employees.

Keywords: Work Motivation, Sales Turnover

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia dianggap sebagai harta berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif dianggap sebagai kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya perusahaan memperlakukan karyawannya lebih dari sekedar aset perusahaan saja, sehingga perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kerja kerasnya selama ini dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan kewajibannya.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi

merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2019).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan perusahaan, dan mengingat penyesuaian sumber daya manusia atau pengelolaan sumber daya lainnya, karyawan harus dimotivasi oleh kinerjanya (Analisa, 2011). Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, maka diperlukan peningkatan kerja yang maksimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai untuk merumuskan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Wulantika (2012:45), motivasi merupakan daya penggerak dalam diri manusia, hal tersebut sangat penting untuk terus didorong, karena dengan motivasi kehidupan manusia akan menjadi lebih baik. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan

itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga.

Mengingat PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin merupakan perusahaan yang berorientasi pada profit, sehingga sangat diperlukan untuk memberikan motivasi secara maksimal kepada karyawan agar mampu memenuhi omzet penjualan yang telah ditentukan.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Pemenuhan Omzet Penjualan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pemenuhan Omzet Penjualan PT Sumber Digital Media Tanaka Cabang Elektronik Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin.

Upaya yang dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya yakni dengan memberikan balas jasa berupa upah atau gaji yang sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang

Pengupahan yang menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 untuk Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebesar Rp 2.906.473, berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan harmonis, memberikan fasilitas yang memadai untuk memudahkan pekerjaan, mengapresiasi atas prestasi kerja karyawan memberikan pengakuan atas kinerja karyawan dari pimpinan secara langsung.

Upaya tersebut dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin dengan harapan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pemenuhan omzet penjualan, karena PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bidang parabola dan elektronik yang dimana pendapatan didasarkan pada jumlah penjualan parabola dan elektronik yang terjual sehingga sangat diperlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kompeten untuk mampu mengerjakan kewajibannya dengan baik.

Berdasarkan upaya yang dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya karena upaya yang telah dilakukan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin memiliki tujuan untuk merangsang atau memicu karyawan untuk bersemangat dalam bekerja yakni dengan memberikan hadiah seperti bonus atau insentif.

Motivasi Kerja yang Diterapkan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin kepada Karyawannya.

Sebelum memberikan motivasi kepada karyawan, PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin harus menentukan tujuan terlebih dahulu agar motivasi yang diberikan akan berdampak lebih maksimal kesetiap individu karyawan, contohnya seperti

misal karyawan sudah merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan menampilkan dedikasi kerja yang baik, maka kami bisa lebih mudah untuk masuk dan mengajak karyawan agar bekerja keras untuk menjadikan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin menjadi perusahaan yang menjual parabola dan elektronik yang maju di Indonesia. Selain itu contoh motivasi yang disampaikan untuk karyawan yang sudah berumah tangga, maka motivasi yang diberikan harus berkaitan dengan kewajiban mereka untuk memikirkan keluarganya agar karyawan tidak ada alasan untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Motivasi ini diberikan setiap ada kesempatan yang pas untuk menyampaikannya agar karyawan sadar akan tanggung jawab yang mereka emban harus maksimal.

Bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin kepada karyawannya melalui indikator sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Bentuk balas jasa yang dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin untuk karyawannya adalah dengan memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan yang beracuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 untuk Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebesar Rp 2.906.473, dan memberikan insentif atau bonus kepada karyawannya, insentif ini diberikan diluar gaji pokok sehingga karyawan setiap bulannya mendapatkan gaji pokok dan insentif atas pencapaian target yang mereka raih, dengan memberikan insentif ini merupakan salah satu bukti bahwa PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik

Cabang Banjarmasin menghargai atas kinerja karyawannya untuk kemajuan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin. Contohnya yaitu balas jasa yang diterima oleh karyawannya adalah bonus berdasarkan sebagian keuntungan selama 1 tahun yang dikalkulasikan untuk diberikan kepada seluruh karyawan, namun karyawan harus mencapai target penjualan khususnya untuk bagian penjualan atau *sales*, namun PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin tidak memberikan balas jasa berupa jaminan kesehatan kepada karyawannya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan juga menentukan kinerja karyawan karena jika kondisi kerja tidak nyaman maka akan menghambat kelancaran operasional perusahaan, oleh karena itu PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin berusaha untuk membentuk kondisi kerja yang nyaman untuk para karyawannya dengan cara mengupayakan menjalin komunikasi yang baik dan harmonis, baik itu komunikasi antar atasan kebawahan maupun sesama karyawan, contoh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin menjalin komunikasi yang dilakukan oleh koordinator cabang melalui *briefing* setiap pagi sebelum mulainya operasional kantor, karena dengan adanya *briefing* setiap pagi karyawan mendapatkkan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang mereka hadapi dilapangan, selain itu untuk menunjang menunjang kinerja karyawan yaitu kami harus memenuhi hak sebagai karyawan dan mempekerjakan karyawan secara manusiawi, sehingga perusahaan bisa menuntut karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

3. Fasilitas Kerja

Bentuk motivasi melalui fasilitas kerja yang diberikan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin yaitu dengan menyediakan *wifi* yang bisa diakses untuk keperluan pekerjaan maupun diakses untuk *handphone* pribadi, menyediakan peralatan dan perlengkapan untuk memproses orderan paket yang memadai, kipas angin untuk karyawan agar tidak kepanasan saat bekerja, toilet yang bersih, tempat shalat dan istirahat yang layak, dengan adanya fasilitas kerja dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun fasilitas di kantor sudah cukup memadai untuk kenyamanan dalam bekerja, namun akses jalan menuju kantor PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin ini cukup jauh dari perkotaan dan kondisi jalan yang rusak sehingga karyawan sering mengeluh karena kondisi jalan tersebut, dikarenakan sebagian karyawan yang bekerja di PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin ini bertempat tinggal di perkotaan dan hanya menggunakan kendaraan bermotor.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ini diadakan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin untuk memudahkan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin dalam menilai kinerja karyawan yang akhirnya menjadi tolak ukur PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin dalam memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan, prestasi kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan tersebut

adalah harus disiplin, bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, mampu mencapai target perusahaan, memberikan hasil kerja yang berkualitas.

5. Pengakuan dari atasan

Penilaian hasil kinerja karyawan ini meliputi *performa* dan efisiensi kerja setiap karyawan, penilaian ini dilakukan oleh atasan atau koordinator secara langsung atau secara lisan, selain itu juga disampaikan melalui grup whatsapp karyawan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin, cara atasan dalam memberikan pengakuan atas kinerja karyawan yaitu dengan diberikannya sertifikat penghargaan untuk karyawan yang kinerjanya baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, hal tersebut berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015) bahwa motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi. Selain itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah baik meskipun ada hal yang perlu dievaluasi kembali oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin.

PEMBAHASAN

Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pemenuhan Omzet Penjualan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin Selama Ini

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang telah diterapkan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah berperan cukup bagus

dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan karena PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah melakukan upaya dan mewujudkan motivasi kerja yang baik kepada karyawan melalui memberikan balas jasa yang sesuai karena memberikan gaji sesuai dengan UMP Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan perusahaan lain masih banyak yang tidak melakukan hal tersebut, namun PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin tidak memberikan balas jasa berupa jaminan kesehatan seperti BPJS, selalu berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman baik melalui menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan maupun dengan memberikan fasilitas kerja yang modern untuk menunjang semangat kerja karyawan, selain itu PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin juga selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja tersebut dengan memberikan reward maupun bonus meski hanya 1 tahun sekali, adapun target pendapatan yang ditetapkan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin per bulannya adalah Rp 850.000.000 yang berarti target per tahunnya adalah Rp 10.200.000.000 (Rp 10,2 Milyar)

Berikut data pendapatan dari PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin selama 5 tahun terakhir sebagai tolak ukur keberhasilan penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan pada PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin:

Tabel 4.1
Pendapatan PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin Periode 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
Rp 11,8 M	Rp 14,1 M	Rp 8,3 M	Rp 10,7 M	Rp 11,2 M

Sumber : PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin, 2022

Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pemenuhan Omzet Penjualan yang Seharusnya Dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian tersebut sebelumnya dapat diketahui bahwa peran motivasi kerja yang telah terjadi selama ini di PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan pemenuhan omzet sudah cukup baik meskipun masih ada beberapa yang harus ditingkatkan lagi, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan yang seharusnya dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin adalah dengan memberikan balas jasa secara maksimal yakni :

1. Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS.
2. Memberikan alternatif bagi karyawan untuk menuju kantor yang cukup jauh dan kondisi jalan yang cukup rusak dan berdebu yakni dengan memfasilitasi antar jemput atau memberikan uang transport kepada karyawan.
3. Pembagian bonus sebaiknya tidak dibagikan secara merata keseluruhan karyawan, karena kemungkinan untuk timbulnya kecemburuan sosial oleh bagian pemasar atau *sales* karena yang memiliki andil lebih besar dalam memenuhi target atau omzet penjualan adalah bagian pemasaran atau *sales*.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja yang telah diterapkan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah berperan cukup bagus dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan karena PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin sudah melakukan upaya dan mewujudkan motivasi kerja yang baik kepada karyawan melalui memberikan balas jasa yang sesuai karena memberikan gaji sesuai dengan UMP Provinsi Kalimantan Selatan, selalu berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman baik, memberikan fasilitas kerja yang modern dan memadai untuk menunjang semangat kerja karyawan, selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja tersebut dengan memberikan reward maupun bonus meski hanya 1 tahun sekali.
2. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan pemenuhan omzet penjualan yang seharusnya dilakukan oleh PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin adalah dengan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS, memberikan alternatif bagi karyawan dengan memfasilitasi antar jemput atau memberikan uang transport kepada karyawan, pembagian bonus sebaiknya tidak dibagikan secara merata keseluruh karyawan, karena sangat memungkinkan untuk timbulnya kecemburuan sosial khususnya oleh bagian pemasar atau *sales*.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan saran kepada PT Sumber Digital Media Tanaka

Elektronik Cabang Banjarmasin agar lebih baik lagi kedepannya, adapun saran yang ingin saya berikan adalah :

1. Sebaiknya PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin memenuhi hak-hak karyawan lebih maksimal lagi meskipun sudah memberikan gaji sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan.
2. Sebaiknya PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin membagi bonus tahunan sesuai dengan andil masing-masing karyawan dalam memenuhi omzet penjualan.
3. Untuk mendorong prestasi karyawan dalam hal kedisiplinan, sebaiknya PT Sumber Digital Media Tanaka Elektronik Cabang Banjarmasin menerapkan absen menggunakan *finger print* agar karyawan lebih disiplin dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Thamrin, Francis Tantri. 2016. Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Analisa, Wulan, Luck. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. (Studi pada DISPRINDAG Kota Semarang.
- Assauri, Sofjan. 2011. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Basu Swastha Dharmmesta. 2014. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Efendi Pakpahan. 2009. Volume Penjualan. Jakarta: PT. Bina Initama Sejahtera.
- Efendi Pakpahan. 2013. Manajemen Pemasaran, Dalam Kompetensi Global. Proses Penelitian Praktis. Bandung: Citapustaka Media.
- Fandy Tjiptono. 2008. Strategi Pemasaran, Edisi III, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Flippo, Edwin B. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online]. Available at: <http://kbbi.web>
- Kotler dan Armstrong. 2014. Manajemen Pemasaran. Edisi 15. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P and Marry Coutler. 2013. Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. 2011. Motivasi dan Permotivasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wulantika, Lita. 2012. Knowledge Management dalam Meningkatkan Kreasi dan Inovasi Perusahaan. Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 10, no.2. Universitas Komputer Indonesia.