

ABSTRAK

Yuliyia Istika Sari, 2020. Analisis Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan D'master Resto & Bakery Pembimbing I, Husnurrofiq. Pembimbing II, Syahrani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi seorang individu, motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka.

Dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan Adapun metode-metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut; Jenis Penelitian, Penelitian kepustakaan, (*Library Research*), Penelitian lapangan (*Field Research*), Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

Berdasarkan hasil dari analisis di atas maka; Bentuk motivasi kerja yang diberikan D'master Resto & Bakery dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah tergolong baik yang bisa dilihat dari pemberian gaji, biaya transportasi, penghargaan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pendidikan, promosi dan penilaian hasil kerja diusahakan seoptimal mungkin oleh perusahaan sehingga pekerja menjadi puas dan loyal karena adanya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah dipenuhi oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas karyawan di D'Master Resto & Bakery juga menjadi baik. Bentuk Motivasi Kerja yang seharusnya dilakukan oleh Perusahaan agar Produktivitas Kerja Karyawan dapat meningkat dapat difokuskan pada pemberian penghargaan untuk keberhasilan secara langsung yang disaksikan oleh teman-teman sekerja karyawan tersebut langsung di tempat kerja sehingga dapat memotivasi para karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik lagi karena pengakuan, eksistensi, dan rasa di hargai juga mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dan selalu loyal dan bekerja dengan giat walaupun upah yang diberikan kurang memuaskan.

Kata Kunci: Analisis, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Istika Sari Yuliyia, 2020. Analysis of the Importance of Work Motivation in Increasing Employee Productivity of D'master Resto & Bakery Supervisor I, Husnurrofiq. Advisor II, Syahrani

This study aims to determine whether motivation affects the work productivity of employees. For an individual, motivation affects the work productivity of employees which allows them to strive to increase their happiness in life.

In this case the researchers used several research methods and techniques to obtain the data needed. The research methods are as follows; Research Types, Library Research, (Library Research), Field Research (Field Research), Types and Sources of Data, Data Collection Techniques, Data Analysis.

Based on the results of the analysis above then; The form of work motivation provided by D'master Resto & Bakery in an effort to increase employee productivity has been classified as good that can be seen from the provision of salaries, transportation costs, awards, health benefits, holiday allowances, education, promotion and assessment of work results as optimal as possible by company so that workers become satisfied and loyal because of the recognition and appreciation of employees who have been fulfilled by the company so that the productivity of employees at D'Master Resto & Bakery also becomes good. Forms of Work Motivation that should be done by the Company so that Employee Work Productivity can be increased can be focused on giving awards for direct success witnessed by the coworkers of the employee directly at work so as to motivate other employees to work better because of recognition, existence, and sense of respect also encourage someone to do their best and always be loyal and work hard even if the wages are less satisfying.

Keywords: Analysis, Work Motivation, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan dan harus diperhatikan oleh pimpinan D'master Resto & Bakery agar dalam memberikan motivasi karyawan yang bertujuan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya namun apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut berdampak langsung produktivitas/kinerja karyawan tersebut akan menurun sehingga kemampuan atau strategi dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan. dalam pemberian motivasi agar dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Observasi peneliti pada *D'Master Resto & Bakery* mengenai fenomena yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan *D'Master Resto & Bakery* tampaknya terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan, karena tidak terlihat semangat bekerja pada karyawan yang ditemui yang disebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap kejiwaan karyawan serta banyaknya permasalahan-permasalahan internal *D'Master Resto & Bakery* menyangkut masalah Sumber Daya Manusia menyebabkan produktivitas kerja yang dihasilkan tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan padahal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, *D'Master Resto & Bakery*

telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan berupa pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, upah lembur, dan sebagainya yang diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

D'Master Resto & Bakery merupakan usaha besar yang bergerak di bidang produksi makanan khusus roti dan kue yang diproduksi selain itu masih terdapat berbagai macam makanan berat minuman dan perlengkapan kue yang diproduksi oleh *D'master Resto & Bakery* memproduksi roti untuk penjualan setiap hari maupun memenuhi pesanan konsumen *D'Master Resto & Bakery* mempunyai cabang yang terletak di kota Banjarmasin dan Banjarbaru yang mempunyai lokasi di Duta Mall Banjarmasin & Q Mall Banjarbaru dengan pusatnya terletak di Jl.Vetran Sungai Bilu Sungai Baru Kec. Banjarmasin Timur.

Berdasarkan paparan tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk membahas dan melakukan observasi dan penelitian serta mengetahui lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul Analisis Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan *D'master Resto & Bakery*.

2. Rumusan masalah

- 1) Bagaimana bentuk motivasi kerja yang diberikan *D'master Resto & Bakery* Saat ini dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan?
- 2) Bagaimana hambatan / kendala yang dihadapi oleh *D'master Resto & Bakery* dalam memotivasi kinerja karyawannya?

3. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui hambatan / kendala yang dihadapi *D'master & Bakery* dalam memotivasi karyawannya.

4. Metode Penelitian

- 1) Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis
- 2) Penelitian kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literature yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas

- 3) Penelitian lapangan (*Field Research*)
Yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke *D'master Resto & Bakery* yang menjadi objek penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap
- 4) Jenis dan Sumber Data
 - (1) Data primer
 - (2) Data sekunder
- 5) Teknik Pengumpulan Data. apai.
 - (1) Wawancara
 - (2) Dokumentasi
- 6) Analisis Data
Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori Motivasi dan produktivitas kerja

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Motivasi Kerja Yang Diberikan *D'master Resto & Bakery* Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di *D'master Resto & Bakery* bahwa kemampuan kerja karyawan sudah tergolong baik, hal ini terlihat dari sikap para karyawannya yaitu :

- 1) Para karyawan diberikan tanggung jawab masing-masing terhadap apa yang mereka kerjakan atau dibebankan kepadanya.
- 2) Para karyawan selalu diberikan pelatihan/training yang diadakan oleh perusahaan baik internal perusahaan maupun magang diperusahaan lain untuk meningkatkan keahlian mereka.
- 3) Para karyawan sewaktu-waktu oleh atasan mereka diberikan kepercayaan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 4) Karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 5) Karyawan merasa perusahaan memberikan motivasi kerja dalam hal gaji/ upah yang lebih baik.

Adapun sistem motivasi yang diberikan oleh manajemen *D'Master Resto & Bakery* berdasarkan data dari Bagian SDM adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Setiap karyawan berhak memperoleh gaji berdasarkan peraturan penggajian yang berlaku di perusahaan sehingga perusahaan menerapkan sistem pemberian gaji berdasarkan pada bobot tugas dan tanggung jawab yang dipangkunya (*equal job for the equal pay*) sesuai dengan :

- (1) Tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

- (2) Prestasi kerja, keahlian serta pengabdian dan loyalitas terhadap perusahaan dari waktu ke waktu.
- 2) Biaya transportasi
Perusahaan membuat ketentuan-ketentuan untuk pengantaran pesanan makanan yang dipesan pelanggan yaitu semua karyawan tanpa kecuali berhak memperoleh uang pengganti transpor yang telah dipakai
- 3) Penghargaan
Karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan bila telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap perusahaan atau telah menunjukkan prestasi yang luar biasa atau telah bekerja selama 8 tahun biasanya diberikan penghargaan berupa uang tabungan sebesar 2 juta rupiah.
- 4) Tunjangan Kesehatan
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan BPJS dalam rangka memelihara kesehatan jasmani dan rohani
- 5) Tunjangan Hari Raya
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada karyawan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketetapan pemerintah, yang pelaksanaannya menjelang hari raya keagamaan (Idul Fitri, Natal, Galungan dan Nyepi).
- 6) Pendidikan
Perusahaan dalam meningkatkan SDMnya memberikan kesempatan kepada tiap karyawannya untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi serta membiayai workshop/training
- 7) Promosi
Promosi merupakan pengisian formasi tingkatan pekerjaan dalam struktur organisasi perusahaan, sehingga jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar sebagai penghargaan dan pengakuan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang dicapainya.
- 8) Penilaian Hasil Kerja
Penilaian hasil kerja dilakukan dalam rangka untuk lebih memberikan penilaian yang obyektif terhadap potensi dan prestasi kerja karyawan.
Produktivitas kerja pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari perilaku pekerja berkenaan dengan motivasi, kemampuan berpikir dan keterampilan dari jabatan seseorang, serta mempunyai kaitan dengan produktivitas organisasi sehingga produktivitas kerja karyawan pada setiap unit kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawainya agar tercipta produktivitas kerja yang baik, sebab motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku selama jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau

individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya baik secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh manusia/individu yang bersangkutan.

Dengan kata lain, motivasi kerja pada *D'Master Resto & Bakery* adalah kemauan setiaplaryawan untuk mengarahkan kemauan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja sehingga seorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan pada *D'Master Resto & Bakery* telah berupaya memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dengan cara pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pendidikan, promosi dan penilaian hasil kerja yang semampunya diupayakan agar pekerja menjadi puas dan loyal kepada perusahaan sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja sudah baik hal ini terlihat dari adanya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah dipenuhi oleh perusahaan, selain itu kesejahteraan karyawan dan keluarganya pun terpenuhi dan tercukupi karena karyawan bagi perusahaan merupakan asset yang harus di jaga sehingga pemenuhan kebutuhan karyawan juga harus diperhatikan baik secara material maupun non material.

Adapun produktivitas kerja karyawan merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan agar keadaannya makin lama makin bertambah baik dan berkualitas, karena produktivitas merupakan efektivitas dan efisiensi hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Baik tidaknya hasil kerja yang dicapai sangat tergantung pada kemampuan pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia dalam bekerja harus produktif melainkan secara kelembagaan pun perlu diperhatikan juga agar produktivitas kerja lembaga secara keseluruhan dapat meningkat.

Sehingga dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya gaji/upah yang diterima atau kemampuan perusahaan/instansi dalam meningkatkan taraf hidup pegawainya. Tetapi produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh *D'Master Resto & Bakery* dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, yaitu (1) memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, (2) Pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai itu sendiri, (3) menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, (4) memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Aryo, seorang pegawai bagian produksi *D'Master Resto & Bakery* bahwa walaupun perusahaan sudah berupaya memberikan gaji yang memuaskan namun dengan lesunya perekonomian dan wabah Covid 19 yang lagi melanda seluruh dunia menyebabkan pendapatan perusahaan menurun dan gaji yang diberikan perusahaan tidak dapat lagi menutupi biaya hidup yang semakin meningkat, sehingga hanya faktor gaji saja yang menyebabkan pada umumnya karyawan masih belum puas terhadap motivasi bekerja adapun faktor lainnya sudah mendapat respon positif dari karyawan.

2. Hambatan/Kendala Yang Dihadapi *D'Master Resto & Bakery* Dalam Memotivasi Kinerja Karyawannya

Kendala-kendala yang di hadapi *D'Master Resto & Bakery* dalam memotivasi kerja karyawannya, yaitu:

- 1) Pemimpin kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif
Setiap karyawan memiliki karakter yang tidak sama, sehingga keinginan karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama. Alat motivasi yang digunakan *D'master Resto & Bakery* sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem motivasi yang digunakan perusahaan.
- 2) Pemimpin sulit mengetahui keinginan karyawan
Keinginan dan kebutuhan karyawan berbeda-beda, sikap dan cara seseorang karyawan dalam mengungkapkan keluhan juga berbeda-beda. Karyawan sering merasa tidak puas, tapi tidak mau untuk mengungkapkan langsung kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak menyadari adanya keluhan dari karyawan tersebut.
- 3) Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan
Suatu pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi perusahaan, khususnya pada produktivitas kerja karyawan.
- 4) Terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.
Orang yang cukup tua tingkat produktivitasnya menurun, karena motivasi kerjanya juga rendah. Batasan usia kerja karyawan dalam perusahaan adalah 50 tahun, namun di *D'master Resto & Bakery* masih ada beberapa karyawan yang sudah cukup usia, perusahaan masih memperkerjakan tersebut dengan alasan karna karyawan tersebut masih pengen tetap bekerja karena terdesak dengan kebutuhan hidup keluarga

Untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan perlu mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, yaitu :

- 1) Untuk menentukan alat motivasi yang tepat, pimpinan harus tau apa yang dibutuhkan dan di inginkan karyawan, dengan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawannya.

- 2) Untuk dapat mengetahui keinginan karyawan, pimpinan berkomunikasi langsung dengan karyawan tentang kepuasan terhadap kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.
- 3) Lebih meningkatkan kedisiplinan, khususnya dalam bidang produksi. Perusahaan lebih mengutamakan sistem produksi, karena perusahaan bergerak dibidang industri kue makanan.
- 4) Apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada waktunya perusahaan menetapkan kerja lembur setelah habisnya jam kerja.
- 5) Untuk karyawan yang sudah cukup tua, perusahaan mengurangi target kerja yang lebih pantas. Sehingga karyawan tersebut bisa tetap bekerja dengan baik.

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan sikap tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, perusahaan menggunakan beberapa saluran komunikasi untuk menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan melalui komunikasi langsung dilakukan pimpinan dengan terjun langsung kelapangan untuk mengetahui keluhan dan kritik dari para karyawannya, komunikasi tidak langsung dilakukan pimpinan bagi karyawan yang tidak berani atau malu mengungkapkan keluhan dan kritik secara langsung pada pimpinan.

Perusahaan senantiasa menginformasikan perkembangan dan kondisi perusahaan secara berulang kepada seluruh karyawan tanpa kecuali menjelaskan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak hanya bekerja dan terjebak rutinitas, tetapi dapat mengetahui segala hal tentang tujuan perusahaan, sehingga dapat ditumbuhkan rasa memiliki antara karyawan dengan perusahaan, karena karyawan dipandang sebagai aset dan bukan sebagai alat produksi.

Tidak mudah seseorang pemimpin mengelola seorang karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan waktu yang lama, karena keinginan dan kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Salah satu yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan motivasi.

Pelaksanaan motivasi kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat. Dalam memotivasi kerja karyawannya kendala yang dihadapi *D'master Resto & Bakery*, yaitu: pemimpin sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif karena keinginan setiap karyawan berbeda, pemimpin sulit mengetahui keinginan karyawan karena keinginan karyawan mudah berubah, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan yang menimbulkan pekerjaan belum terselesaikan dengan baik, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua untuk menghadapi tuntutan kerja.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawan untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan dapat berkomunikasi langsung kepada karyawan tentang

kebijakan yang dikeluarkan perusahaan. Perusahaan meningkatkan kedisiplinan, khususnya pada bidang produksi untuk menghindari terjadinya penumpukan barang karena tidak selesai pada waktunya. Untuk menghindari ketidak efektifan sistem kerja perusahaan, pimpinan menetapkan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Bagi karyawan yang sudah cukup tua, perusahaan memberikan kelonggaran dengan mengurangi target produksi yang harus dikerjakan.

III. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada *D'master Resto & Bakery* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bentuk motivasi kerja yang diberikan *D'master Resto & Bakery* dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah tergolong baik yang bisa dilihat dari pemberian gaji, biaya transportasi, penghargaan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pendidikan, promosi dan penilaian hasil kerja diusahakan seoptimal mungkin oleh perusahaan sehingga pekerja menjadi puas dan loyal karena adanya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah dipenuhi oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas karyawan di *D'Master Resto & Bakery* juga menjadi baik.
- 2) Bentuk Motivasi Kerja yang seharusnya dilakukan oleh Perusahaan agar Produktivitas Kerja Karyawan dapat meningkat dapat difokuskan pada pemberian penghargaan untuk keberhasilan secara langsung yang disaksikan oleh teman-teman sekerja karyawan tersebut langsung di tempat kerja sehingga dapat memotivasi para karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik lagi karena pengakuan, eksistensi, dan rasa di hargai juga mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dan selalu loyal dan bekerja dengan giat walaupun upah yang diberikan kurang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H Maslow Teori motivasi Hirarki (Winardi, 2001)
Abraham H.Maslow Teori Hierarkhi Kebutuhan oleh (Hasibuan 2007)
Achmad S. Ruky. 2012. Manajemen Penggajiandan Pengupahan Untuk KaryawanPerusahaan. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
Aldiansyah, Muhammad. 2011. Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.
Alex S. Nitisemito.2001. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia. Anderson, Gordon C.2003
Amirullah. 2002. Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Jakarta.
Arikunto, Suharsimi, (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta: Jakarta

- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2011, *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Bambang Kussriyanto, 1993, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Engel, James. F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 2010. *Perilaku Konsumen*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta, Cetakan kesepuluh, BPFE, 1996.
- Hani T. Handoko, 2003, *Manajemen*, BPFE, Gajah Mada, Yogyakarta