

ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT IQOO VIVO BANJARMASIN

ABSTRAK

Uwahidi¹, Hj Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0052
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501
Email : uwahidiuwahidi@gmail.com

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin (2) Untuk mengetahui motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, Data primer, dan data sekunder dalam menjalankan kegiatannya selama ini dirasakan masih kurang sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga demi kelancaran pekerjaan perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap motivasi kepada karyawan PT. IQOO Vivo Banjarmasin. Dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas kerja para karyawan, maka perlu diberikan bimbingan dan pengarahan sebagai penggerak aktivitas karyawan bersangkutan. Motivasi ini perlu juga agar terwujudnya aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri pegawai akan akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan oleh organisasi kepada mereka apabila motivasi itu telah dimiliki oleh pegawai maka muncullah keinginan yang mendorong mereka unuk giat bergairah dalam bekerja.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi, memberikan kesempatan umpan balik secara teratur, meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims: (1) To determine the work motivation that is applied in an effort to increase employee productivity at PT. IQOO Vivo Banjarmasin (2) To determine work motivation that should be applied in an effort to increase work productivity. employees at PT. IQOO Vivo Banjarmasin.

*This study uses a qualitative survey method with using primary data obtained from interviews, observations, primary, and secondary data in carrying out their activities so farfelt still not in accordance with the desired goal so that
For the smooth running of the work, improvements need to be made.*

The author's analysis of respondents' answers to motivation to employees of PT. IQOO Vivo Banjarmasin. In the implementation of increasing work productivity of employees, it is necessary to provide guidance and direction as a driver of the activities of the employees concerned. This motivation is also necessary for the realization of activities that always prioritize the interests of others. In other words, employees will grow and develop awareness of the duties and responsibilities imposed by the organization on them, if the motivation is owned by employees, there will be a desire that encourages them to be passionate about work.

The suggestions that can be given in this paper in carrying out employee selection activities should consider the basics in the selection process, provide regular feedback opportunities, seek input from employees and involve them in decisions that affect their work, identify employees' personal needs because employees will be more motivated to work for companies that pay attention to their personal needs.

Keywords: Motivation, Work 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 faktor-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.

PT. IQOO Vivo Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor *Smartphone* Vivo yang beralamat di Jalan S. Parman No 04, Belitung Utara, Banjarmasin Barat,

Kalimantan Selatan. PT. IQOO Vivo Banjarmasin didirikan pada tahun 2015 sampai sekarang. PT. IQOO Vivo Banjarmasin telah berhasil bekerjasama dan memasarkan unit-unit *Smartphone* Vivo keberbagai toko *handphone* yang ada diwilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Melalui kerja sama dengan berbagai toko inilah Vivo *Smartphone* berhasil menjual produknya dengan baik khususnya di kota Banjarmasin.

Motivasi Kerja Karyawan merupakan problem bisnis, tenaga kerja yang cakap dan terampil belum tentu menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan disiplinnya rendah. 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 perusahaan tersebut, pemimpin harus dapat memotivasi 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 merupakan 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 penciptaan 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, status 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 PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT.IQOO Vivo Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pentingnya Motivasi bagi para pegawai merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai kebijaksanaan pemberian motivasi terhadap para karyawan yang seharusnya dilakukan oleh Pimpinan PT. IQOO Vivo Banjarmasin. Motivasi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya suatu instansi / perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya,

demikian juga dengan motivasi kerja terhadap karyawan pada suatu organisasi.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh instansi / perusahaan adalah pemberian motivasi atau dorongan pada para karyawan. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang maupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar mau melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi tersebut dapat berupa material maupun non material.

Selanjutnya setelah pemberian motivasi diharapkan para karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang professional dalam bekerja, sehingga menjadi asset yang berguna dan dapat di andalkan.

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

1. **Motivasi yang telah dilaksanakan PT. IQOO Vivo Banjarmasin.**

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Pentingnya dorongan atau motivasi yang dilakukan oleh PT. IQOO Vivo Banjarmasin, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kantor yang padat dan mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat. Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama pegawai dan juga pemimpin. Dalam acara ini para karyawan diperkenankan mengajak serta anggota keluarga mereka, dan acara tersebut beralangsur beberapa hari pada saat hari libur, atau pada hari minggu, akan tetapi tidak jarang banyak pegawai yang tidak ikut serta karena

kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Motivasi atau dorongan memang sifatnya bermacam-macam dan bukan acara-acara seperti itu saja yang diharapkan akan tetapi juga hal-hal lain yang kesemuanya masing-masing mempunyai keinginan tertentu terhadap motivasi.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). Koontz, (2017:123)

PT. IQOO Vivo Banjarmasin ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan motivasi. Artinya, pelaksanaan kegiatan motivasi kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya disiplin dan produktivitas kerja para pegawai.

2. **Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan.**

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap motivasi kepada karyawan PT. IQOO Vivo Banjarmasin. Dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas kerja para karyawan, maka perlu diberikan bimbingan dan pengarahan sebagai penggerak aktivitas karyawan bersangkutan. Motivasi ini perlu juga agar terwujudnya aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri pegawai akan akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan oleh organisasi kepada mereka apabila motivasi itu telah dimiliki oleh pegawai maka

muncullah keinginan yang mendorong mereka untuk giat bergairah dalam bekerja.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh pegawai, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan atau secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan pekerjaan rutinnnya.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka dari kerja sama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

3. Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kerja antara lain adalah kondisi kerja yang menyenangkan, penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan bidangnya, penghargaan dari atasan maupun rekan kerja, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan lain- lain. Hal demikian bila terus menerus dibiarkan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin PT. IQOO Vivo Banjarmasin adalah :

- (1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh pegawai.
 - (2) Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh. Selain itu dalam penempatan pegawai faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.
 - (3) Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik, baik promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan semangat kerja.
 - (4) Memberi kesempatan bagi para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.
- Dalam hal ini peranan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

4. Beberapa Usaha Yang Dapat Dilakukan Oleh Pimpinan Dalam Menumbuhkan Motivasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Diantaranya.

- (1) Memberikan kepada karyawan keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

- (2) Memberikan kesempatan umpan balik secara teratur.
- (3) Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- (4) Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/kehawatiran mereka dan memperoleh jawaban.
- (5) Belajar dari para karyawan itu sendiri apa yang memotivasi mereka;
- (6) Menghargai karyawan karena pekerjaan mereka yang baik secara umum.
- (7) Terus menerus memelihara hubungan dengan karyawan yang dbawahi.
- (8) Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.
- (9) Kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya.
- (10) Menulis memo secara pribadi kepada karyawan tentang hasil kinerja mereka.
- (11) Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang terbaik.
- (12) Memberi karyawan satu pekerjaan yang baik untuk dikerjakan dan pimpinan harus memperlihatkan kepada karyawan bagaimana mereka dapat berkembang dan memberi kesempatan untuk mempelajari kemampuan-kemampuan baru.
- (13) Membantu berkembangnya rasa bermasyarakat sehingga karyawan akan merasa betah di dalamnya.
- (14) Gajilah karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan.
- (15) Menawarkan “ pembagian keuntungan” (*profit sharing*) kepada karyawan..

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan saling ketergantungan, dimana motivasi sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja keras dalam memberikan informasi pelayanan, prosedur pengurusan, dan transaksi lainnya secara cepat. serta kejujuran karyawan menjadikan pelanggan untuk selalu menggunakan jasa layanan PT. IQOO Vivo Banjarmasin. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Grahayuda (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan insentif materil dan non materil terhadap motivasi kerja, selain itu Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Meningkatkan motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka Produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah Produktivitas kerja pegawai.
2. Produktivitas kerja karyawan masih belum optimal karena masih ada indikator yang harus diperbaiki, antara lain : kemampuan karyawan dalam bekerja, peningkatan hasil kerja karyawan, pengembangan diri, semangat kerja karyawan, mutu dan efisiensi kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang Analisis Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada perusahaan agar selalu memperhatikan karyawannya untuk menjaga hubungan karyawan satu dengan yang lain sehingga karyawan merasa seperti berada pada rumah sendiri dan diharapkan kepada pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat menyalurkan pendapat ataupun ide, menjaga sikap dan moral dalam bekerja, dan memberikan informasi tentang aturan-aturan yang ada secara terus-menerus agar masalah disiplin kerja dapat dihindari, serta memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum memiliki prestasi dalam bekerja.
2. Motivasi kerja yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan terutama untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab dan kinerja yang kurang baik dengan melakukan pembinaan dan pengarahan secara berkala, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Selain itu, pimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan mampu mengembangkan kemampuan, kemudian karyawan dapat berpartisipasi memberikan ide maupun kesempatan maju dalam jenjang karir.
3. Sebaiknya para karyawan lebih memperhatikan lagi motivasi internal karena ketika para karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri maka pekerjaan yang mereka lakukan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. IQOO Vivo Banjarmasin, sebaiknya atasan lebih memperhatikan lagi cara kerja karyawannya agar nantinya pekerjaan yang dia lakukan tidak sia-sia dan mendapat hasil yang seimbang. Dan Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan tentang lingkungan kerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2011), *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djamaludin Ancok (2012), *Psikologis Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta:Erlangga).
- Departemen Pendidikan Indonesia (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Fandy Tjiptono, (2016), *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kotler, Phillip. (2013). *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Melayu Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk*

- bisnis yang kompetitif*.
Yogyakarta: UGM Press.
- Simamora. H 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta).
- Aditya Rangga Wicaksono, 2018., *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Efa Banjarmasin*, (Skripsi Tidak Terpublikasi) Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin
- Ardityo Wirawan, (2013)., *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM* Bandung, Diakses dari : <http://eprints.uny.ac.id/>
- Heriyanto, and Siti Noor Hidayati (2016). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. *Jurnal Maksipreneur* Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 6, no. 1
- Joey L. D Hakim (2014). “*Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv. Citra Gemilang Tenggara*”. *Jurnal Administrasi Negara*. 4(1), 2405.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 22 Mei 2021].
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siana, Pengertian Peran, <https://www.artikelsiana.com>, diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.
- <https://appmi.or.id>