

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BARBERSHOP ANTO KUIN DI BANJARMASIN

ABSTRAK

Abdul Rasyid¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17.31.0110

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1124126201

Email : abdulrasyid136@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bentuk motivasi kerja seperti apa yang diterapkan oleh owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya? (2) Bagaimana pentingnya motivasi kerja yang diberikan oleh owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bentuk motivasi kerja yang diterapkan oleh owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, (2) memahami pentingnya motivasi kerja yang diberikan oleh owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara secara langsung antara peneliti dengan owner Babershop Anto Kuin sebagai informan, dan data sekunder yang digunakan adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian serta berupa buku – buku literatur maupun jurnal penelitian mengenai teori-teori yang dianggap relevan dengan tema penelitian yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian, khususnya literatur manajemen sumber daya manusia tentang motivasi dan semangat kerja. Metode pengumpulan data adalah kepustakaan, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan data yang didapat tersebut akan di analisa dengan menggunakan dasar teoritis, reduksi data penyajian data untuk pemecahan masalah sehingga mendapatkan kesimpulan dan saran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diterapkan Barbershop Anto Kuin dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah (1) menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, (2) memberikan gaji sebagai balas jasa karyawan dengan menerapkan sistem pembagian hasil sama besar yaitu 50% : 50%, (3) selalu berusaha menjadi supervisi yang baik bagi karyawannya melalui memberikan arahan dan memberikan kata-kata yang bersifat membangun semangat kerja karyawan, (4) memberikan jaminan kerja yang cukup menjanjikan melalui sistem gaji yang telah ditetapkan, (5) memberikan kebebasan kepada karyawan untuk meminta izin kerja, namun harus disertai dengan alasan yang kuat. Pemberian motivasi kerja ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya semangat kerja mampu

membuat kegiatan operasional usaha menjadi lancar dan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Semangat Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the form of work motivation applied by Barbershop owner Anto Kuin in Banjarmasin to increase employee morale, (2) understand the importance of work motivation given by Owner Barbershop Anto Kuin in Banjarmasin to increase employee morale.

This research is a type of field research with a descriptive qualitative approach. The type of data used in this study is primary data obtained through direct interviews between researchers and Owner Barbershop Anto Kuin as an informant, and secondary data used is data obtained through data that has been researched and collected by other parties related to research problems. as well as in the form of literature books and research journals regarding theories that are considered relevant to the research theme that are used as reference materials in research, especially human resource management literature on motivation and work spirit. Data collection methods are literature, observation, interviews and documentation. And the data obtained will be analyzed using a theoretical basis, data reduction data presentation for problem solving so as to get conclusions and suggestions.

The results of this study indicate that the form of motivation applied by Barbershop Anto Kuin in increasing the morale of its employees is (1) creating a comfortable working environment by providing adequate work facilities, (2) providing salary as employee compensation by implementing an equal profit sharing system. namely 50%: 50%, (3) always trying to be good supervision for its employees by providing direction and giving words that are building morale for employees, (4) providing a promising job guarantee through a predetermined salary system, (5) give freedom to employees to ask for work permits, but must be accompanied by strong reasons. Giving work motivation is very important to increase employee morale, because with the spirit of work it is able to make business operations smoother and easier to achieve company goals.

Keywords: Work Motivation, Employee Morale.

Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, karena memerlukan perhatian dan pengkajian lebih mendalam. Karena bagaimanapun juga manusia adalah yang mampu menentukan atau memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam menjalankan tugasnya. Ada hal-hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengontrol karyawannya agar bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal

ini perusahaan sangat berperan penting, hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian motivasi, pelatihan dan hal yang dianggap perlu.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk menyokong para karyawan agar lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan,

agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan danketerampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan "Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan maubekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi". Banyak teori motivasi yang diungkapkan oleh para ahli, salah satunya adalah teori dari Claude S. George yang mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam teori ini antara lain (1) Upah atau gaji yang adil dan layak, (2) Kesempatan untuk maju atau promosi karier, (3) Tempat kerja yang kondusif, (4) Keamanan kerja, dan (5) Perlakuan yang wajar.

Motivasi dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin memburuk, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan yang semakin rendah, dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu memompa kembali semangat mereka.

Semangat kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang bersemangat kerja

tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **"ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BARBERSHOP ANTO KUIN DI BANJARMASIN"**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif. Menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin ini didapatkan melalui wawancara antara peneliti dengan informan dari pihak Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin yaitu Bapak Pujiyanto sebagai Owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin secara langsung yang dilakukan pada 09 Juni 2021 di rumah Bapak Pujiyanto. Hasil wawancara ini saya dapatkan melalui pedoman wawancara yang telah saya siapkan terlebih dahulu dan pedoman wawancara tersebut beracuan pada teori dari Sutrisno pada tahun 2012 mengenai faktor eksternal motivasi kerja sebagai berikut :

1. Faktor Internal
 - 1) Kondisi Lingkungan Kerja
Bapak Pujiyanto selalu memperhatikan kondisi lingkungan

kerja Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin dengan memberikan fasilitas kerja yang mampu membuat nyaman karyawan dalam bekerja, selalu mengingatkan untuk menjaga kebersihan dan memberikan pencahayaan ruangan yang nyaman. Fasilitas kerja yang dimaksud adalah tersedianya televisi, kipas angin, tempat shalat, wifi, speaker untuk memutar musik dan WC. Selain itu cara Bapak Pujianto dalam memotivasi karyawan lainnya adalah dengan menjalin hubungan baik dengan karyawannya, hal ini bisa dilihat dari cara Bapak Pujianto memberikan perhatian kepada karyawannya yaitu Bapak Pujianto sering mengajak makan bersama, memberikan nasi kotak ke ruko Babershop Anto Kuin, dan jika Bapak Pujianto sedang panen jeruk dan beras maka akan dibagikan dengan para karyawan.

2) Kompensasi yang Memadai

Di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin tidak menerapkan pemberian kompensasi karena gaji yang didapatkan karyawan sudah sangat lumayan besar mengingat kebijakan gaji karyawan tidak memiliki ketetapan yang pasti, karena Bapak Pujianto menerapkan sistem bagi hasil yaitu 50% : 50%, dengan begitu semakin banyak konsumen maka semakin banyak pula gaji yang diterima, bahkan karyawan Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin pernah menerima gaji sebesar Rp 5.000.000,00 per bulan.

3) Supervisi yang Baik

Supervisi di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin sudah baik karena Bapak Pujianto selalu memberikan arahan dalam melayani pelanggan yang baik seperti apa, memberikan arahan

mengenai kerapian pemotongan rambut, arahan untuk selalu berbuat ramah dengan pelanggan agar pelanggan tidak jera sehingga mampu menimbulkan rasa loyalitas konsumen kepada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin.

4) Ada Jaminan Pekerjaan

Karyawan yang bekerja di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin mendapatkan jaminan pekerjaan dan jaminan keberlangsungan hidup, hal tersebut dapat dijamin oleh Bapak Pujianto sebagai owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin, namun menurut beliau pihak yang mampu mewujudkan jaminan tersebut adalah karyawan itu sendiri, karena jika karyawan tersebut bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan terhadap pelanggannya maka pelanggan tersebut akan loyal dan pasti potong rambut dengan dia lagi, dan gaji yang didapat pun sangat mencukupi bahkan lebih dari cukup karena dengan adanya sistem bagi hasil 50% : 50% tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin mampu memberikan jaminan untuk keberlangsungan hidup karyawannya adalah ada beberapa karyawan yang telah lama menjadi Barberman di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin, seperti Erwin Syahputra bekerja di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin sejak 02 Juli 2007 artinya sudah bekerja selama kurang lebih 14 tahun, dan Didik Suprayitno bekerja di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin sejak 03 November 2010 artinya sudah bekerja selama kurang lebih 11 tahun.

Bapak Pujianto juga memberikan kesempatan untuk

karyawan yang ingin berpisah dari Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin atau membuka Barbershop sendiri, artinya karyawan tersebut ingin berkembang dan memiliki usaha sendiri, namun harus dengan catatan karyawan tersebut harus menguasai keterampilan potong rambut sudah harus mahir agar ilmu yang didapat di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin tidak sia-sia dan tidak terbuang modal karena harus mampu bersaing dengan barbershop yang lebih dikenal masyarakat.

5) Status dan Tanggung Jawab

Pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin Kuin tidak memiliki status dan tanggung jawab yang berbeda semuanya sama karena Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin tidak membuat jenjang jabatan, karena menurut Bapak Pujianto semua karyawan itu sama saja, setiap karyawan itu yang membedakannya adalah keterampilan dan hasil kinerja mereka, semakin terampil karyawan Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan untuk mendapatkan konsumen lebih banyak dan selalu berusaha memberikan yang terbaik.

6) Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang wajib ditaati di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin yaitu datang harus tepat waktu yaitu 09.00 WITA dan harus menjaga kebersihan barbershop. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang sering terlambat yaitu karyawan tersebut dipindahkan ke cabang Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin yang lain dan diberikan peringatan jika masih sering terlambat yaitu karyawan

tersebut akan diberikan libur panjang dengan harapan karyawan tersebut akan jera dan takut tidak mendapatkan penghasilan.

Bapak Pujianto juga mudah memberikan izin kepada karyawan jika berhalangan bekerja, namun harus disertai alasan yang kuat, mengingat Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin tidak memiliki jadwal libur kerja, sehingga karyawan bisa libur jika karyawan yang meminta libur.

Penyebab Terjadinya Pelanggaran Peraturan pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin yang Memicu Kurangnya Semangat Kerja Karyawan

Dalam pelaksanaan pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang dilakukan oleh Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin masih memiliki beberapa kendala yaitu pemberian motivasi kurang maksimal karena mengingat banyaknya cabang dari Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin ini sehingga komunikasi yang terjalin antara owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin dengan karyawannya kurang maksimal dan kurang intens karena Bapak Pujianto harus membagi waktu antara satu cabang ke cabang lainnya, meskipun begitu semangat kerja di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin tetap tinggi karena mengingat sistem gaji yang diterapkan yaitu dengan pembagian hasil 50% : 50% yang memicu karyawan semakin semangat untuk mendapatkan penghasilan lebih besar. Selain itu, kurangnya fasilitas untuk layanan konsumen seperti tidak adanya layanan untuk keramas rambut dan tidak adanya pemberian jadwal libur tetap sehingga memungkinkan karyawan untuk sungkan jika meminta izin.

Pemecahan Masalah Kerja pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin

Berdasarkan kenyataan yang ada pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin

yang menunjukkan bahwa masih ada pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka sangat jelas bahwa Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin sangat perlu untuk memberikan motivasi lebih intens agar semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Berkaitan dengan upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin dalam pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan di Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Memberikan sanksi yang tegas

Meskipun Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin memiliki sanksi berupa pemindahan karyawan ke cabang yang lain, owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin juga perlu memiliki sanksi alternatif lain seperti pemberian skors kerja, dan yang terakhir adalah pemberhentian hubungan kerja (PHK) jika sudah pelanggaran yang dilakukan sudah terlalu berat.

2. Membuat jadwal libur kerja secara tetap atau berkala

Jika sistem ini libur kerja sesuai dengan keinginan karyawan ini terus dipertahankan meskipun harus melalui izin owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin, maka sangat memungkinkan menjadi boomerang bagi owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin jika karyawan ingin libur semauanya atau bahkan karyawan menjadi tidak semangat atau bosan jika bekerja secara terus menerus dikarenakan karyawan sungkan jika ingin meminta izin.

Pembuatan jadwal libur kerja ini juga sangat penting untuk menjadi informasi kepada pelanggan Barbershop Anto Kuin di

Banjarmasin, contoh karyawan Ifansyah yang memegang cabang Sultan Adam libur setiap hari Sabtu, maka pelanggan akan berkunjung dihari lainnya. Jika karyawan Ifansyah ada kegiatan lain dihari lain sehingga Ifansyah bisa bertukar shift dengan karyawan yang memegang cabang lain yang sedang libur. Pembuatan jadwal libur kerja ini tidak harus sama untuk setiap bulannya, bisa diperbaharui setiap bulan maupun dalam jangka tertentu, dan perlu ditentukan maksimal izin kerja dalam 1 bulan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah dianalisis oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Bentuk motivasi yang diberikan Owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan :

1) Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti televisi dan speaker musik sebagai hiburan karyawan dan pelanggan, kipas angin, tempat beribadah dan istirahat, wifi, WC, dan dengan menjalin hubungan baik dengan karyawan.

2) Memberikan gaji sebagai balas jasa karyawan dengan menerapkan sistem pembagian hasil sama besar yaitu 50% : 50%, meskipun Bapak Pujiyanto harus menanggung biaya pengeluaran seperti biaya listrik dan PDAM, sewa tempat, dan membeli peralatan dan perlengkapan potong rambut yang sudah habis atau rusak.

- 3) Selalu berusaha menjadi supervisi yang baik bagi karyawannya melalui memberikan arahan dan memberikan kata-kata yang bersifat membangun semangat kerja karyawan. Memberikan jaminan kerja yang cukup menjanjikan melalui sistem gaji yang telah ditetapkan, karena itu mampu memicu karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan memicu semangat karyawan untuk mendapatkan pelanggan sebanyak-banyaknya.
- 4) Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk meminta izin kerja, namun harus disertai dengan alasan yang kuat.

2. Pemberian motivasi kerja ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya semangat kerja mampu membuat kegiatan operasional usaha menjadi lancar dan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin juga mampu membantu karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga pelanggan pun akan puas dan setia pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin.

Saran

Setelah penulis menganalisis secara mendalam tentang Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Harus memberikan sanksi secara tegas kepada karyawan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, dan pemberian sanksi harus diberikan secara transparan dan adil.
2. Sebaiknya Owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin lebih sering berkunjung kesetiap cabang agar

karyawan merasa diperhatikan dan agar kerja karyawan lebih terarah.

3. Hendaknya Owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin membuat jadwal libur kerja karyawan secara tetap dan memberikan maksimal libur kerja dalam 1 bulan.
4. Sebaiknya owner Barbershop Anto Kuin di Banjarmasin mengadakan kegiatan berlibur bersama seluruh karyawan setiap 1 tahun sekali agar karyawan tidak bosan atau jenuh karena terus-terusan bekerja dan meningkatkan keakraban sesama karyawan.
5. Memberikan reward atau penghargaan untuk karyawan yang mampu mendapatkan konsumen terbanyak dalam beberapa periode tertentu agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J.
- Alex S. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Deni Darmawan dan Kukun Nur Fauzi. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Majorsy, Ursa. (2007). “*Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*”, Psikologi, Volume 1, No. 1, Desember 2007.
- Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.