

ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM BANDARMASIH KOTA BANJARMASIN

ABSTRAK

Dwi Asrianti¹, Erni Alfisah², Teguh Wicakcono³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0757
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1124066801
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801
Email : dwiasrianti47@gmail.com

Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena melalui adanya motivasi tersebut bisa menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan pada perusahaan. Sebaliknya apabila tingkat kinerja menurun dapat menghambat perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pemberian motivasi yang baik akan mendorong setiap karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat pula.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian dengan proses memperoleh data apa adanya sesuai dengan fakta dan keadaan secara langsung. Penelitian ini juga untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui dan merekomendasikan motivasi apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Tingkat Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Good motivation can support the success of a company to achieve its goals. Because through this motivation can create an optimal level of employee performance so as to support the success of the company. Conversely, if the level of performance decreases, it can hinder the company in achieving its goals.

Providing good motivation will encourage each employee to work more effectively and efficiently so that employee performance is expected to increase as well.

This study uses a qualitative descriptive that is research that tends to use analysis. This type of qualitative descriptive research is a type of research with the process of obtaining data as it is in accordance with the facts and circumstances directly. This study is also to determine whether there is a relationship and influence of motivation on employee performance at PDAM Bandarmasih Banjarmasin City. In addition, this research was also conducted to find out and recommend what motivations can affect employee performance.

Keywords: Motivation, Employee Performance Level

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu usaha peningkatkan tujuan dan produktivitas kerja di dalam melaksanakan tugas adalah motivasi yang di tunjukan perusahaan di dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, karena kegiatan urusan umum atau dengan kata lain ketatausahaan mempunyai peran penting. Dalam bidang ini segala susunan program, urusan keuangan, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, keprotokolan perjalanan dinas pengelolaan administrasi personaliaian dan ketatalaksanaan sebagai mana bentuknya Organisasi PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, maka dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi dan terampil serta bertanggung jawab dalam tugas dan pekerjaannya khususnya dalam menangani tugasnya.

Motivasi sendiri berasal dari kata latin *movere* yang artinya adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015).

Mengingat manusia merupakan unsur paling penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan unsur manusia dalam semua tindakan manajerial serta masalah-masalahnya dengan cara mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap individu dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka serta berusaha mensinkronkan antara keinginan bawahan dengan keinginan organisasi.

Adapun tujuan dari perusahaan untuk memotivasi karyawan-karyawanya adalah untuk meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Upaya menciptakan sebuah sikap yang disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat di lakukan seperti melaksanakan tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal

seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan.

PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin saat memulai pekerjaan masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku serta membina hubungan baik dengan sesama pegawai. Hal tersebut dapat menciptakan suatu modal utama lahirnya etos kerja dalam diri individu yang mengakibatkan pada tinggi rendahnya kinerja seseorang pada suatu organisasi.

Tidak lain halnya dengan para karyawan atau pegawai PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin memiliki cara tersendiri dalam memotivasi pegawainya. Motivasi yang dilakukan sangat beragam baik motivasi yang datang dari luar diri maupun motivasi dari dalam perusahaan. Hal ini dilakukan oleh PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin semata-mata ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2012:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai suatu persyaratan yang ada didalam pekerjaan yang diberikan, dapat diartikan kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan suatu kontribusi positif dalam kemajuan perusahaan.

Melihat akan pentingnya bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan.

Maka dari itu PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh beberapa karyawan seperti datang agak telat namun target mereka yang di capai juga mengalami peningkatan. Apa bentuk motivasi yang diberi pimpinan sehingga kinerja karyawan selalu memicu semangat kerja karyawan hingga mampu meningkatkan prestasi dan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, penelitian ini adalah penelitian yang cenderung menggunakan analisis. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian dengan proses memperoleh data apa adanya sesuai dengan fakta dan keadaan secara langsung. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian ini sesuai dengan fakta yang ada dilapangan selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Motivasi yang telah dilakukan

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin saat ini adalah:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dilakukan oleh diri sendiri yang muncul dengan sendirinya tanpa dorongan dari luar motivasi intrinsik ini timbul karena keinginan diri sendiri atau kesadaran diri sendiri dari setiap karyawan. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik perusahaan bisa melakukan pelatihan sehingga karyawan pun bisa mengikuti pelatihan tersebut.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau orang lain motivasi

ekstrinsik muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu dari perintah orang lain. Motivasi ekstrinsik oleh perusahaan berupa gaji dan bonus. Dalam pemberian motivasi kerja terdapat banyak cara untuk memotivasi diantaranya hasil dari kerja karyawan yang dinilai perbulan sekali, jika mencapai target kerja maka akan mendapatkan bonus berupa gaji, apabila tidak mencapai target maka akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji hal ini juga berlaku apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan berupa keterlambatan dan lupa absen.

Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin telah memiliki motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Namun, tidak dipungkiri bahwa masih ada sebagian besar karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin yang masih kurang memiliki motivasi dikarenakan kurang disiplin antar karyawan dan kurang adanya kemauan untuk maju dan kesibukan pimpinan atau wakil pimpinan yang kurang adanya waktu untuk memberikan perhatian atau bimbingan kepada karyawannya. Hal ini mengakibatkan kegiatan motivasi kerja karyawan terhambat, artinya pelaksanaan kegiatan motivasi hampir tidak berjalan dengan baik karena pimpinan tidak punya cukup waktu untuk melakukannya, akibatnya banyak diantara karyawan yang lama kelamaan bersikap kurang disiplin, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain itu turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya upah yang rendah, insentif yang kurang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan lain sebagainya. Untuk itu pimpinan atau seorang manager harus dapat menemukan turunnya semangat kerja, karena setelah diketahui dapat dipecahkan dengan jalan menghilangkannya.

Pada umumnya, apa bila semangat kerja dan gairah kerja karyawan turun, maka mereka cenderung malas dan kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini biasa terjadi jika perusahaan tidak begitu ketat dalam melakukan peraturan dan melakukan tindakan yang sifatnya mengancam.

Dalam permasalahan diatas, apabila prestasi kerja dan motivasi kerja terutama kesejahteraan karyawan kurang mendapat perhatian dari atasan, maka akan menimbulkan suatu gejala bagi diri karyawan, walaupun hal tersebut tidak dapat ditentukan kapan akan terjadi. Hal ini juga menjadi masalah bagi perusahaan bila berlanjut terus menerus akan menimbulkan kehilangan karyawan atau bahkan banyak karyawan yang minta berhenti. Untuk itu tidaklah sulit hanya sekedar memperhatikan kepentingan karyawan dan motivasi kerja mereka, sebab semua orang akan membutuhkan suatu pujian atau sanjungan atas hasil kerja yang pernah dilakukan.

Berdasarkan data hasil penelitian diatas, sebagai akibat pelaksanaan motivasi karyawan yang dilakukan oleh manajemen PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin yang masih dinilai belum memadai dapat berakibat menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, dan hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja tidak ditegakkan oleh setiap individu, maka dapat menimbulkan hambatan bagi setiap organisasi. Sebab, dengan motivasi diharapkan dapat menunjang kinerja dari setiap karyawan.

Motivasi yang dimaksud disini adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seorang atau pun beberapa orang baik secara sadar maupun tidak sadar guna melakukan suatu kegiatan, atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar dapat mewujudkan semua itu diperlukan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan karyawan yang dimaksud maka diperlukan pembinaan oleh pimpinan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, pembinaan itu adalah pimpinan harus bisa memotivasi bawahan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya karyawan yang telah ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu dan diberi motivasi tersebut merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental dan profesional dalam pekerjaannya, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

1. Motivasi yang telah dilakukan

Kinerja karyawan sangatlah menjadi pusat perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya manajemen PDAM Bandarmasih melakukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu mengadakan pelatihan untuk setiap karyawannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu memberi gaji dan bonus kepada karyawannya, dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak sesuai dengan target, tidak masuk kerja tanpa keterangan berupa keterlambatan dan lupa absen sehingga mendapatkan potongan gaji. Gaji adalah bentuk imbalan atas apa yang seharusnya diterima oleh karyawan karena telah melakukan pekerjaan, penghargaan masa kerja adalah suatu yang diberikan kepada karyawan yang melakukan suatu prestasi atau keunggulan dibidangnya, bonus merupakan tambahan berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan kerja dengan tekun, hukuman adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan apabila tidak bekerja sesuai dengan target atau tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2. Motivasi yang seharusnya

Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja mereka khususnya karyawan semaksimal mungkin. Untuk itu pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajemen PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin seharusnya sebagai berikut:

1) Motivasi karyawan dengan menerapkan disiplin kerja

Menerapkan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk dapat memotivasi karyawan agar bisa menghargai waktu dan agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2) Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan

Adalah dengan membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik, selalu fokus, dan menjaga karyawan yang berbakat. Maksudnya adalah mereka harus bisa bermotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil di tingkat maksimal. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik.

3) Motivasi karyawan melalui apresiasi

Adalah pemberian apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar bisa membangkitkan sikap yang baik dan prestasi para karyawannya, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan atau

komentar singkat di aula dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih rinci sehingga karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi dan motivasi tingkat tinggi karyawan akan di dapatkan melalui hasil yang alami.

4) Motivasi karyawan melalui sistem target kerja

Sistem target kerja merupakan upaya untuk memacu kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Perusahaan hendaklah melakukan sistem target kerja dengan penggajian bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan target dan akan mendapatkan bonus lebih. Sehingga membuat karyawan berfikir untuk maju dan dapat berprestasi dengan sendirinya karena adanya sistem target kerja dan hasilnya akan menguntungkan bagi diri karyawan juga perusahaan.

5) Motivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik

Menjalin komunikasi yang baik sangatlah penting dilakukan karena dalam menjalin komunikasi harus benar-benar mengetahui kelebihan dan kelemahan karyawan masing-masing sehingga dapat memperoleh cara agar dapat memperbaiki diri karyawan serta dapat memotivasi mereka supaya mau berkembang.

6) Motivasi karyawan dengan menyediakan fasilitas

Agar karyawan bekerja dengan baik maka alangkah lebih baiknya di sediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

7) Motivasi karyawan dengan kompensasi

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi, bisa dalam bentuk menaikkan gaji, pemberian bonus kerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil,

motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah.

- 8) Motivasi karyawan melalui pengakuan
Sebagai orang bisa melakukan apapun agar mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini biasanya menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja karyawannya. Pengakuan adalah hadiah emosional untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan karyawan ditempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinan, hal ini bisa dikatakan secara efektif dalam upaya memotivasi karyawan.
- 9) Motivasi karyawan melalui Inspiratif
Inspiratif terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja karyawan melalui inspiratif ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan tau kemana pergi, sehingga dengan isi tersebut akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam berkerja. Pastikan orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan dalam misi perusahaan atau organisasi. Sehingga hubungan antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari karyawan tercipta dengan baik.
Dengan demikian motivasi kerja jangan sampai kurang mendapat perhatian dari pimpinan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, bilamana pihak manajemen PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin menginginkan kesuksesan di masa akan datang.

PENUTUP

Kesimpulan:

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas kiranya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan terhadap motivasi untuk meningkatkan kinerja di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin cukup memuaskan. Kinerja karyawan di PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan, keberhasilan karyawan dalam meningkatkan pendapatan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin karena adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja dari diri sendiri, teman kerja, dan pimpinan.

Saran:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, sebaiknya pimpinan atau manajer untuk selalu memberi perhatian, disiplin, pelatihan, dan pengawasan lebih kepada karyawan yang bersangkutan sehingga nantinya akan berjalan dengan optimal.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, saran penulis sebaiknya manajemen harus membentuk tim seleksi karyawan berprestasi, yang saat ini hanya di serahkan kepada pihak personalia, guna menghindari adanya keberpihakan kepada sebagian kecil karyawan, dengan harapan karyawan yang berprestasi benar-benar dapat dipertanggung jawabkan keberhasilannya, sehingga nantinya semua karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
3. Kepada seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah diberikan, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gitosudarmo. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Komarlah, A. (2015). *Djam'an Satori. 2014 Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Raja Rosdakarya
- Prawirosentono. (2016). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: BPFE
- Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Manajer*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian. (2014). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada