

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. LIFERE AGRO KAPUAS

Ismawati, Lamsah, Farida Yulianti

Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM. 16310230
Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN. 1125126201
Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN. 069809131
E-mail : ismarara09@gmail.com/0852-5160-2767

ABSTRAK

Perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah hal yang tidak bisa dihindari, ada berbagai faktor yang menyebabkan seringnya tenaga kerja keluar masuk dalam suatu organisasi, masalah ini tentu akan berdampak pada kualitas kerja dan produktivitas perusahaan. Di PT. Lifere Agro Kapuas selama 3 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah tenaga kerja dalam setiap tahunnya. Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian di PT. Lifere Agro Kapuas dengan judul “Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT Lifere Agro Kapuas”. Setelah penelitian dilakukan maka dihasilkan kesimpulan bahwa faktor yang menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja di PT Lifere Agro Kapuas adalah karena ketatnya seleksi penerimaan karyawan baru dan ketatnya seleksi terhadap karyawan yang sudah bekerja serta kurangnya motivasi karyawan untuk tetap bekerja karena fasilitas perumahan.

Kata kunci: Organisasi, Seleksi, Motivasi, Fasilitas.

ABSTRACT

The rotation of labor in a company is unavoidable, there are various factors that cause frequent labor in and out of an organization, this problem will certainly have an impact on the quality of work and company productivity. At PT. Lifere Agro Kapuas for the last 3 years there has been a decrease in the number of workers in each year. Based on the description, the research conducted at PT. Lifere Agro Kapuas with the title "Analysis of Employee Selection and Motivation Analysis in Improving the Quality of Human Resources at PT Lifere Agro Kapuas". After the research was conducted, it was concluded that the factors that caused the decrease in the number of workers in PT Lifere Agro Kapuas were due to the strict selection of new employees and the tight selection of employees who were already working and the lack of motivation of employees to continue working due to housing facilities.

Keywords: Organizing, Selection, Motivation, Facilities.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan terlepas dari perusahaan tersebut besar atau kecil, SDM inilah yang melaksanakan aktivitas perusahaan dan menggerakkan organisasi. Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Hasibuan (2007:27) mengatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009:9) yang menyatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrutpara calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. “Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Wijaya:2015) ”

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem seleksi calon karyawan yang tepat, sekarang ini persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan. Proses seleksi karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan harus mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut.

PT. Lifere Agro Kapuas merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan proses seleksi karyawan dalam setiap pencarian tenaga kerja baru guna mendapatkan tenaga kerja terbaik dan berkualitas. Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu ketika para karyawan baru sudah diseleksi dan melaksanakan pekerjaannya masing – masing terkadang ada permasalahan yang terjadi baik itu secara pribadi (personal) maupun diluar. Biasanya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, pada dasarnya perlu dilakukan perbaikan tingkat keterampilan (keahlian), tingkat upah, gizi, kesehatan, perasaan aman, pengakuan atau hasil prestasi kerja dan pemberian kualitas kerja perusahaan yang merupakan faktor yang memotivasi tenaga kerja itu sendiri. Jika hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan menurun. (Doche Sistrina Ningsi : 2012). Jika hal tersebut tidak dapat diberikan perusahaan maka akan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan sehingga karyawan memutuskan keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi dirinya, dan memberikan upah yang lebih memadai, sesuai dengan teori penawaran tenaga kerja ada kecenderungan bahwa lebih besar jumlah upah atau gaji yang diberikan maka makin puaslah hati karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keluar masuknya karyawan atau lebih dikenal dengan nama perputaran karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kontinuitas kegiatan perusahaan.

Perputaran karyawan menunjukkan suatu disabilitas tenaga kerja di mana juga menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan sehingga terganggunya kegiatan operasional perusahaan. (Doche Sistrina Ningsi : 2012) Perputaran karyawan merupakan suatu hal yang bisa terjadi didalam suatu perusahaan, hal ini biasanya berkaitan dengan penghasilan upah/gaji, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini sangat penting agar perusahaan mendapatkan orang-orang atau tenaga kerja yang kualitatif dan kuantitatif sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tidak terjadinya keluar dan masuknya karyawan sesering mungkin dalam perusahaan tersebut. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja
		Masuk	Keluar		
2017	1935	13	59	1889	-2.37 %
2018	1889	25	180	1734	-8.2 %
2019	1734	18	111	1641	-5.36 %

(Sumber : PT. Lifere Agro Kapuas)

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada tiga tahun terakhir cenderung mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran tenaga

kerja pada PT. Lifere Agro Kapuas menurun dari tahun ke tahun. Akan tetapi yang perlu kita cermati dari data diatas adalah tingkat perputaran tenaga kerja pada perusahaan yang semakin menurun setiap tahunnya. Menurut Pamela & Oloko (2015), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sunyoto (2012), Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Sehingga masuk pada pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa faktor - aktor apa saja yang mempengaruhi tingginya perputaran karyawan di perusahaan PT. Lifere Agro Kapuas khususnya pada hal bagaimana perusahaan melakukan seleksi karyawan dan motivasi apa saja yang sudah di berikan perusahaan guna mensejahterakan karyawannya dan membuat karyawannya nyaman dalam bekerja.

METODE

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung dari PT. Lifere Agro Kapuas, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, perputaran tenaga kerja, wawancara langsung dengan karyawan, jam kerja, kebijakan seleksi karyawan dan fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai motivasi untuk karyawan. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menilai efektivitas kebijakan seleksi karyawan dan pemberian motivasi yang diberikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. Lifere Agro Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seleksi Karyawan

Tujuan proses seleksi ialah mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang baik (bess guess). Dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan tersebut. Meskipun tidak ada cara yang bebas dari kegagalan dalam menentukan orang terbaik untuk mengisi setiap posisi dan beberapa faktor subjektif terlibat didalamnya. Proses seleksi mempengaruhi dan juga dipengaruhi oleh fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Hariandja, 2012).

Berdasarkan teori diatas dan penelitian dilapangan, proses seleksi karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Lifere Agro Kapuas sudah mendekati dengan prosedur yang semestinya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Perputaran tenaga kerja PT LAK, selama 3 tahun terakhir hanya ada beberapa karyawan yang direkrut seperti pada tahun 2017 jumlah karyawan masuk adalah 13 orang, sementara karyawan yang keluar berjumlah 59 orang, tahun 2018 karyawan masuk berjumlah 25 orang dan yang keluar 180 orang, pada tahun 2019 karyawan masuk berjumlah 11 orang sedangkan jumlah karyawan yang keluar ada 111 orang. Hal ini disebabkan seleksi karyawan yang ketat dilakukan oleh manajemen sejak dari tahap rekrutmen guna mendapatkan karyawan yang dinilai benar-benar tepat untuk menempati posisi yang sedang dibutuhkan perusahaan, sejalan dengan seleksi bagi tenaga kerja yang sudah bergabung pun dilakukan dengan ketat, karyawan yang kurang disiplin ataupun tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan akan diberikan sanksi hingga demosi/penurunan jabatan. Ketatnya seleksi tersebut membuat sebagian karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri akan dengan sendirinya memilih untuk keluar/berhenti dari perusahaan.

Untuk lebih jelasnya standar kualifikasi yang dipersyaratkan agar bisa menjadi karyawan baru di PT. Lifere Agro Kapuas dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	KUALIFIKASI	CALON KARYAWAN		
		STAFF	KHT	KHL
1	Pendidikan minimal D-3	√		
2	Pengalaman kerja minimal 2 tahun dibidang yang sama	√		
3	Bisa menggunakan MS Office	√	√	
4	Berbahasa inggris minimal pasif	√		
5	Lebih disukai yang mempunyai sertifikat/lisensi	√		
6	Usia maksimal 40 tahun	√	√	√
7	Sehat jasmani dan rohani	√	√	√
8	Mampu bekerja sendiri dan dengan tim	√	√	√
9	Pendidikan Minimal SMA sederajat		√	
10	Memiliki KTP	√	√	√
11	Usia minimal 18 Tahun	√	√	√

Tabel diatas adalah item yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk lolos seleksi tahap pertama, jika item tersebut terpenuhi maka pelamar kerja akan mendapatkan panggilan dari pihak perusahaan untuk proses rekrutmen selanjutnya, tabel diatas juga menunjukkan ada 10 kualifikasi yang harus dipenuhi calon karyawan untuk melamar pada posisi staff yaitu (Minimal pendidikan adalah Diploma-III, pengalaman kerja minimal 2

tahun dibagian yang sama, bisa mengoperasikan Ms office, mampu berbahasa inggris minimal pasif, serta bagi pelamar yang sudah memiliki sertifikat/lisensi keahlian akan lebih disukai, usia minimal 18 tahun dan maksimal 40 tahun, sehat jasmani dan rohani, mampu bekerja secara individu maupun tim dan memiliki Kartu tanda penduduk), bagi calon karyawan yang melamar posisi KHT setidaknya memiliki 7 kualifikasi yang harus terpenuhi yaitu (minimal pendidikan SMA sederajat, bisa menggunakan Ms office, mampu bekerja secara individu maupun tim, sehat jasmani dan rohani, memiliki kartu tanda penduduk, usia minima 18 tahun dan maksimal 40 tahun), sedangkan kualifikasi yang harus dipenuhi untuk calon karyawan yang melamar pada posisi KHL setidaknya adalah sebagai berikut (usia minimal 18 tahun dan maksimal 40 tahun, memiliki kartu tanda penduduk dan mampu bekerja secara individu maupun tim).

Secara umum persyaratan yang diharuskan untuk calon karyawan KHL terbilang mudah untuk bisa dipenuhi dan lolos ditahap selaksi pertama dan kemudian bisa berlanjut ke tahap interview dengan user, ditahap inilah karyawan akan diputuskan untuk diterima atau tidaknya bekerja pada PT Lifere Agro Kapuas.

Tahap rekrutmen untuk calon karyawan harian tetap (KHT) setelah lolos pada seleksi tahap pertama atau tahap administrasi maka bisa berlanjut ke tahap berikutnya yaitu tes tertulis dan wawancara dengan HRD serta *User*. Karyawan yang lolos pada tahap ini akan diberikan kesempatan untuk menjalani masa uji coba selama 3 bulan, dalam jangka waktu tersebut manajemen akan menilai dan mengevaluasi performa si karyawan. Jika performa karyawan dinilai sesuai harapan/memenuhi standar yang ditargetkan maka karyawan akan diterima menjadi karyawan PT. Lifere Agro Kapuas.

Rekrutmen untuk posisi staff terbilang ketat sejak tahap awal seleksi/tahapan seleksi administrasi seperti diharuskannya calon pelamar smemiliki pendidikan minimal D-3, memiliki pengalaman setidaknya 2 tahun di posisi yang sama dan bisa berbahasa inggris minimal pasif, sama seperti rekrutmen untuk posisi KHT setelah lolos tahapan administrasi pelamar akan menjalani selaksi tahap kedua yaitu tes tertulis, wawancara dengan HRD dan *User*. Berbeda dengan pola rekrutmen KHT, untuk posisi Staff tidak diberlakukan masa uji coba sehingga tahapan tes tertulis dan wawancara benar-benar sangat di maksimalkan oleh manajemen untuk mendapatkan staff yang berkualitas.

Motivasi Kepada Karyawan

Suatu organisasi tentu ingin mencapai tujuannya, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Berikut adalah beberapa upaya motivasi yang diberikan manajemen PT. Lifere Agro kapuas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja para karyawan:

1. Fasislitas Perumahan

Manajemen PT Lifere Agro Kapuas menjamin semua karyawan yang bekerja mendapatkan tempat tinggal yang layak serta pasokan air bersih dan listrik yang cukup, perumahan dikebun dibedakan menjadi 2 tipe yaitu : tipe G2 untuk perumahan level staff. Akan tetapi belum tersedia perumahan untuk staff yang ingin membawa keluarganya tinggal dikebun karena keterbatasan unit perumahan yang tersedia saat ini, namun perusahaan memberikan solusi bagi karyawan yang sudah berkeluarga dengan memberikan insentif berupa rumah kontrakan di kota Kapuas kepada keluarga karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu staff HRD perusahaan, hal demikian berdampak pada tidak betahnya seorang karyawan karena tinggal ditempat terpisah dengan keluarganya dan waktu berkumpul dengan keluarga menjadi terbatas sehingga menyebabkan karyawan yang bersangkutan mengundurkan diri.

Sementara untuk karyawan KHT dan KHL diberikan perumahan tipe G6 yang mana dalam satu rumah diperuntukan untuk 2 (dua) kepala rumah tangga, perumahan tipe G6 Permasalahan yang terjadi untuk perumahan ini adalah keterbatasan unit, saat ini perumahan G6 yang sudah permanen baru tersedia 4 pasang atau 24 unit saja dan diperuntukan untuk 2 kepala keluarga dalam satu rumah, sementara untuk karyawan lainnya masih tinggal di perumahan G6 dari kayu. Hasil wawancara penulis dengan karyawan mendapatkan sebuah kesimpulan bahwa rata-rata karyawan mengeluhkan penempatan 2 kepala keluarga dalam satu rumah yang membuat mereka tidak merasa nyaman, karena bisa terjadi selisih paham antar dua keluarga.

2. Fasilitas Kendaraan Dinas

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen memberikan fasilitas kendaraan dinas kepada karyawan level staff berupa mobil untuk jabatan Manager lengkap dengan sopir pribadi dan fasilitas BBM dari perusahaan.

Sementara karyawan level staff dengan jabatan asisten manajemen memberikan kendaraan dinas berupa sepeda motor lengkap dengan fasilitas BBM dari perusahaan.

3. Fasilitas Kesehatan

Selain mendaftarkan karyawan sebagai peserta BPJS-Kesehatan dan BPJS-Ketenaga Kerjaan, manajemen juga berupaya menjamin kesehatan tenaga kerjanya dengan membangun Klinik di dalam area kebun perusahaan. Selain itu manajemen juga menyediakan tenaga medis profesional (satu orang dokter,

satu orang perawat dan satu orang bidan) serta mobil ambulance untuk menjemput/mengantar pasien yang sedang sakit/dalam keadaan darurat baik itu ke klinik PT. Lifere Agro Kapuas ataupun ke Rumah Sakit terdekat apabila mengharuskan pasien mendapat pertolongan medis yang lebih serius yang tidak mampu ditangani para medis di klinik PT. Lifere Agro Kapuas. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pasien/karyawan yang berobat mereka menyatakan bahwa perawatan medis ataupun pengobatan yang diberikan Klinik PT. Lifere Agro Kapuas serta penjemputan dan pengantaran menggunakan Ambulance PT. Lifere Kapuas semuanya tidak dikenakan biaya sedikitpun.

4. Infrastruktur Olahraga

Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan, manajemen PT. Lifere Agro Kapuas membangun lapangan Tenis sebagai sarana olahraga karyawan agar kesehatan dan kebugaran tetap terjaga, manajemen berupaya meningkatkan keakraban antar sesama karyawan dengan membangun sarana olahraga tersebut agar tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan serta staff yang sering/rutin meluangkan waktunya untuk berolahraga guna berinteraksi dengan bawahan maupun atasan diluar jam kerja, mereka menyatakan banyak poin positif yang mereka dapat seperti mengenal lebih jauh karakter bawahan ataupun atasan sehingga kekompakan saat bekerja dalam mencapai target bersama dirasa lebih mudah dicapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Lifere Agro Kapuas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Seleksi penerimaan karyawan baru selama 3 tahun terakhir sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebijaksanaan Perusahaan
2. Motivasi yang diberikan manajemen masih kurang memuaskan para karyawan, terutama untuk fasilitas perumahan yang menyebabkan banyak karyawan mengundurkan diri.

Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat menambah fasilitas perumahan di area kebun perusahaan.
2. Membuat sistem jenjang karir yang jelas atau promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi misalkan dari KHL menjadi KHT dan KHT menjadi Staff.
3. Diharapkan Perusahaan dapat menambah fasilitas olahraga, karena berdasarkan analisis penulis interaksi antara bawahan dan atasan dilapangan olahraga membuat mereka lebih mengenal satu sama lain dan kompak.

REFERENSI

- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Savicky 2004, *Manajemen Strategi*, Yogyakarta.
- Sestria Ningsi, Doche. 2012. *Analisis Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Pada PT. Duta Palma Nusantara Taluk Kuantan Kecamatan Kuantan Tengah*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian)*. Cetakan 1. CAPS. Yogyakarta
- Hani. T Handoko, 2003, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Setiana Tri, mentari angelin, 2017, *Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi peserta*, Universitas Negeri Yogyakarta 2017
- Wijaya, Tanto dan Fransisca andreani, 2015, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV MandarMaju