

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN TOKO GRAHA  
HERBAL MART BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Nicken Oktaviani<sup>1</sup>, Hj Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0109

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1130077601

**Email : [oktavianinicken@gmail.com](mailto:oktavianinicken@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk memberikan gambaran tentang pemberian insentif karyawan toko graha herbal mart banjarmasin. (2) Untuk menganalisis insentif yang diberikan oleh pihak toko graha herbal mart banjarmasin dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian secara langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Sedangkan sumber data yang di gunakan yaitu data primer dan data sekunder, kemudian untuk teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode: Observasi, wawancara dan dokumentasi dan Teknik Analisis Data, Menganalisis data di lapangan, Menganalisis data yang telah terkumpul atau data yang baru diperoleh Setelah proses pengumpulan data selesai, maka peneliti membuat laporan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif, kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja.

Saran yang penulis sampaikan, pihak toko graha herbal mart banjarmasin lebih memperhatikan pemberian insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.

**Kata Kunci : Insentif dan Semangat Kerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) To provide an overview of the incentives for employees of the Graha Herbal Mart store in Banjarmasin. (2) To analyze the incentives provided by the Graha Herbal Mart Banjarmasin store in increasing the morale of its employees.*

*This research is a field research, which is research directly into the field to make observations about a phenomenon in a natural state. While the data sources used are primary data and secondary data, then for data collection techniques the author uses the methods: Observation, interviews and*

*documentation and Data Analysis Techniques, Analyzing data in the field, Analyzing data that has been collected or data that has just been obtained After the collection process the data is complete, then the researcher makes a research report using descriptive, qualitative methods.*

*Based on the results of the study, one way to optimize employee performance is by giving rewards (incentives) inadvertently given to employees so that in them there is a greater enthusiasm to improve work performance so that productivity and performance increases. Providing incentives within a company plays an important role because it is believed to be able to overcome various problems in the workplace.*

*The suggestion that the author conveys is that the Graha Herbal Mart Banjarmasin shop pays more attention to providing incentives in accordance with the expectations and results of employees in order to increase employee morale, one of which is by giving bonuses to employees who have worked hard.*

***Keywords: Incentives and Work Spirit.***

## **PENDAHULUAN**

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan, kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki dapat terlihat melalui pengetahuan terhadap standar pekerjaan yang dimiliki, kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya serta kualitas pekerjaan yang dilaksanakan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan suatu pekerjaan yang

berkualitas pula, ketersediaan karyawan yang berkualitas akan mendorong terciptanya kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta dapat membangun komunitas kerja yang didasarkan dengan kapabilitas dan profesionalisme serta tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi para pebisnis untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/organisasi para pebisnis dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi yang semakin tidak terkendali. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya bisnis serta aset terpenting bagi para pebisnis.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan semangat kerja dan hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana

serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan semangat kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Salah satu usaha perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya, adalah dengan memberikan insentif. Hal itu merupakan faktor yang paling penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan dapat mengatur tentang pemberian insentif secara tepat. Pengaruh insentif merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusiannya. Agar tenaga kerja dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengenal, mengetahui serta memperhatikan tingkah laku karyawannya dan harus mengarahkannya sesuai dengan yang direncanakan.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti produktivitas yang rendah, perpindahan karyawan dan tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan pemenuhan kebutuhan karyawan berupa pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji, bonus dan insentif, sehingga mereka dapat memberikan hasil ke arah yang tercapainya tujuan perusahaan (Prabu Mangkunegara, 2014).

Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin merupakan usaha yang bergerak dibidang penjualan aneka produk herbal, sehingga kegiatan utama toko ini antara yaitu menjual beraneka ragam obat herbal untuk penyakit berat, penyakit ringan dan untuk kekebalan daya tahan tubuh yang dijual secara eceran dan grosir. Aneka produk obat herbal yang dijual seperti aneka madu, aneka sari kurma, kapsul atau minyak habbatussauda, kapsul atau minyak zaitun, aneka ekstrak multi manfaat, aneka minyak angin aroma terapi, juga produk-produk kosmetik pulau Kalimantan (aneka lulur, timung, bedak dingin, minyak urut, dan lain-lain). usaha ini sudah berjalan cukup lama, akan tetapi usaha ini belum sepenuhnya berkembang dikarenakan ketatnya persaingan. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusia dapat diselaraskan secara baik. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki sumber daya, tinggal bagaimana mengusahakan agar jumlah penduduk

yang demikian besar itu dapat digerakkan menjadi sumber daya yang produktif. Membangun

manusia yang produktif sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia, adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, cakap dan terampil, percaya kepada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi serta memandang hari esok dengan gairah yang optimis.

Sehingga diharapkan melalui pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat terwujud. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih judul ” Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin”.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dalam bentuk perhitungan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil penelitian ini ialah : Pentingnya Pemberian Insentif bagi para karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan toko graha herbal mart banjarmasin. Pemberian insentif kepada karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat

penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya suatu instansi/ perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh instansi / perusahaan adalah pemberian insentif/ 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.

### **4.1.1 Pemberian Insentif Yang Seharusnya Dilaksanakan Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin**

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

- 1) Insentif yang telah dilaksanakan toko graha herbal mart banjarmasin.

Analisis penulis pentingnya dorongan atau insentif yang diberikan kepada karyawan yang dilakukan oleh toko graha herbal mart banjarmasin, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kantor yang padat dan mengakibatkan kegiatan pemberian insentif sedikit 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 karyawan 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 karyawan yang tidak ikut serta karena kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Pemberian insentif pun sering diberikan kepada beberapa karyawan yang banyak menghabiskan waktu lembur mereka dan

karyawan yang dianggap berprestasi dibidangnya. Toko graha herbal mart banjarmasin ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan pemberian insentif.

4.1.2 Hubungan Pemberian Insentif dengan semangat kerja karyawan Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pencapaian

semangat kerja tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik fisik maupun rohani karyawan. Pemberian insentif ataupun kompensasi dari perusahaan secara langsung akan mempengaruhi tingkat semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas maka yang diajukan menurut hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan.

Artinya, pelaksanaan kegiatan pemberian insentif kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya disiplin dan semangat kerja para karyawan.

4.1.3 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 semangat kerja karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya

yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin toko graha herbal mart banjarmasin adalah :

- 1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh karyawan.
- 2) Menempatkan karyawan 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 karyawan faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan semangat kerja karyawan.
- 3) Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik, baik penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Memberi kesempatan bagi para karyawan yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal, agar karyawan yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peranan insentif kerja untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

Adapun pembahasannya yaitu :  
Pemberian insentif yang tepat sasaran mampu memberikan manfaat positif yang signifikan. Pemberian insentif ternyata tidak hanya memberikan manfaat kepada karyawan saja, namun juga perusahaan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, jika sistem pemberian insentif tidak dijalankan dengan cermat, bukan

tidak mungkin perusahaan dan karyawan akan mendapatkan kerugian yang bisa saja berakibat fatal. Oleh karena itu, agar manfaat pemberlakuan sistem insentif berjalan lancar, pahami cara pemberiannya dengan benar dan tepat sasaran.

Agar potensi kerugian dari pemberian insentif tidak terjadi, ada beberapa indikator yang menjadi acuan bagi Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin dalam memberikan insentif ataupun kompensasi tersebut.

- 1) Kinerja atau Prestasi: Indikator yang pertama dan yang paling utama adalah kinerja atau prestasi yang berhasil didapatkan oleh karyawan.
- 2) Efisiensi Pekerjaan: Selanjutnya adalah efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga tanggung jawab yang dimiliki dapat selesai dengan lebih cepat.
- 3) Jabatan atau Tingkat Senioritas: Besaran insentif juga hendaknya dihitung berdasarkan tingkat senioritas karyawan dalam perusahaan tersebut. Urgensi atas kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas hidup juga bisa menjadi tolok ukur perusahaan dalam memberikan insentif.
- 4) Keadilan dan Kelayakan: Selain itu, keadilan serta kelayakan karyawan dalam menerima insentif juga harus diperhatikan dengan cermat oleh perusahaan. Pasalnya, jika dilakukan dengan kurang tepat, pemberian insentif malah dapat menjadi bumerang bagi perusahaan dan juga kinerja karyawannya. Masalah keadilan dan kelayakan ini dapat ditekan dengan melakukan evaluasi jabatan dan kinerja sehingga pemberian insentif dapat cair dengan lebih tepat sasaran.

Menurut mutiara S. penggabean (2014) pada dasarnya pemberian instensif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja invidu maupun kelompok. Maka instensif terdiri dari jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Instensif individu, Rencana atau program instensif individu ini bertujuan untuk memberikan

penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar presentasi tertentu.

- 2) Instensif kelompok, Instensif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka memiliki standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas menulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis instensif yang dapat dilakukan oleh Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Instensif material
- 2) Instensif non material

Hendaknya pemberian insentif dilakukan oleh Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin dapat dilihat dari beberapa aspek, antar lain:

- 1) Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung karyawan itu sendiri.
- 2) Penghasilan diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya.
- 5) Memberikan bonus sesuai dengan apa mereka kerjakan
- 6) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk lebih giat dalam bekerja.

Demikian analisis yang dapat penulis ajukan, diharapkan perusahaan dapat terus eksis menghadapi pesaing yang cukup ketat serta dapat meningkatkan keuntungan pada masa mendatang.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di toko graha herbal mart banjarmasin Permasalahan yang dihadapi oleh toko graha herbal mart banjarmasin, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana pemberian insentif yang diberikan oleh toko graha herbal mart banjarmasin, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan mengadakan program insentif adalah agar setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi agar produktivitas perusahaan meningkat dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Upaya yang seharusnya dilakukan oleh toko graha herbal mart banjarmasin adalah :

1. Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya.
2. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.
3. Memberikan insentif kepada karyawan secara teratur dan berkala.
4. Memberikan bonus sesuai dengan apa mereka kerjakan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk lebih giat dalam bekerja.

Adapun sarannya sebagai berikut :

Dilihat dari permasalahan di atas, hal-hal yang dapat dilakukan dan

diperhatikan dalam mengatasi masalah-masalah yang ada, diperlukan adanya beberapa cara yang mungkin dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu :

1. Kepada perusahaan diharapkan sebaiknya mengevaluasi kembali mengenai sistem penetapan pemberian insentif yang diberlakukan pada karyawan, misalnya dengan menambah insentif yang akan diberikan kepada karyawan. Dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
2. Pemberian insentif hendaknya semakin ditingkatkan dari segi material agar karyawan dapat lebih meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas perusahaan meningkat.
3. Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2009, Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka  
Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. Marketing. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, Manajemen Pemasaran Moderen, Liberty,  
Yogyakarta.
- Buchari Alma, 2017, Manajemen Pemasaran

- dan Pemasaran Jasa. Alfabeta,  
Bandung.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian,  
Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Fandy Tjiptono, 2006, Manajemen Jasa, Andi Offset, Yogyakarta.
- Frendy Prasetya. 2011. Analisis Pengaruh Diferensiasi, Promosi, dan Positioning Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Pelanggan Sepeda Motor Merek Honda di Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferdinan, Augusty. 2013. Manajemen Pemasaran: Sebuah Pendekatan Stratejik.  
Research Paper Series, No. 01/Mark/01/2017.
- Philif Kotler 2017, Manajemen Pemasaran, Penerbit : Badan Penerbit Universitas Indonesia Jakarta
- Jogiyanto, 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi, ANDI, Yogyakarta
- Balai Pustaka, 2003. Kamus umum Bahasa Indonesia. Front Cover. W. J. S.  
Poerwadarminta, Pusat Bahasa (Indonesia).
- Kotler, Phillip. 2017. Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2006. Manajemen Personalialia, LP3S, Jakarta 2004
- Malhorta, 2014, Riset Pemasaran, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2009, Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Onong Uchjana Effendy 2008. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek, Penulis:, Penerbit: Rosda.
- Rambat Lupiyoadi, 2010, Manajemen Pemasaran Jasa, Teori dan Praktek, Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, dan Tjiptono. 2011, Pengukuran Kepuasan, Gramedia. Jakarta
- Sofyan Assauri 2017, Manajemen Produksi Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfbeta.
- Tjiptono, Fandy. 2013. Prinsip-prinsip totality service. Yogyakarta. Andi Offset.
- Winardi, 2015, Manajemen Pemasaran, Alumni, Bandung
- William J. Stanton, 2016, Prinsip Pemasaran. Airlangga, Jakarta