

**UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA  
PT. INDO DHARMA TRANSPORT BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Abdul Ghani<sup>1</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>2</sup>, H. Mohammad Zainul<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310737  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069809131  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069409112  
Email : Abdulghani0622@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selama ini melalui motivasi kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin. Untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: (1) masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, (2) masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, (3) tidak adanya pengawasan maka prosedur kerja dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan

Kata Kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Motivasi Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the efforts to increase employee productivity that has been through work motivation at PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin. To find out efforts to increase employee productivity, which should be through work motivation at PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make a more general conclusion, examining efforts to increase employee productivity through work motivation at PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin.*

*The results showed that PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin has not implemented aspects of work discipline properly, this can be seen from several things, including: (1) there are still some employees who are truant at work, (2)*

*there are still employees who are late when they come to work, (3) there are no supervision, the work procedure in producing the product is less attention*  
*Keywords: Employee Work Productivity, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Produktivitas tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja pegawai dalam perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin merupakan anak perusahaan *Foremost Maritime Pte Ltd (Foremost)* yang terdaftar di Indonesia tahun 2000. *Foremost* adalah sebuah perusahaan pelayaran berdiri tahun 1995 merupakan anak perusahaan Samudera Indonesia Group (SIG) yang memiliki bisnis utama penyedia jasa *supply logistic* bagi pengeboran minyak dan gas lepas pantai. PT. Tankindo Perdana merupakan penyedia jasa pengangkutan muatan cair, seperti *chemical*, dan minyak yang berdiri tahun 1982. Pada awal tahun 2003, PT. Tankindo Perdana dan PT. Cumawis dinonaktifkan dan diambil alih bisnisnya oleh PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin yang menangani pengiriman industrial. Sedangkan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin menyediakan pelayanan *container* yang dikenal dengan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin Divisi Pengiriman Petikemas PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin mengoperasikan kapal PT. Panurjwan yang leasing dengan PT. PANN.

Produktivitas kerja pada dasarnya dapat diukur dengan pencapaian tujuan baik material maupun non material yang dapat dinilai dengan uang atau tidak dapat dinilai dengan uang. Namun

terkadang suatu perusahaan juga mengalami hambatan dalam mengkoordinasi pegawai agar selaras dengan kemauan dan tujuan yang akan dicapai karena setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas di dalam perusahaan mempunyai hal kepribadian, watak, minat, bakat, latar belakang pendidikan, harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Terdapat beberapa karyawan yang bersedia untuk bekerja dengan lembur guna menghasilkan output lebih banyak dan ada juga karyawan yang selalu melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaannya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung hanya menghasilkan kerja yang selalu sama sehingga konsumen akan bosan dengan kerja yang dihasilkan.

Produktivitas yang dihasilkan oleh sebuah industri dapat ditunjang dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. "Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi" (Perpres

No 8 Tahun 2012). Pengalaman kerja menjadi pertimbangan sendiri dalam sebuah perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya.

Dengan kata lain semakin karyawan berpengalaman maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Setelah melakukan obeservasi diketahui bahwa pengalaman kerja dari karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin yaitu antara 5-10 tahun.

Alasan inilah yang membuat penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai “Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin”, sehingga dapat diketahui fungsi strategi disiplin kerja di mana sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat memberi masukan pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin untuk menerapkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, efisien dan dapat mengurangi ketidakpuasan pelanggan serta menghindari kerugian

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Analisis data di penelitian kualitatif dimaknai sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk

meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan. Untuk mendapat pemahaman itu, analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian selama 4 bulan dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin yang beralamat di Jalan Zafri Zam Zam, Belitung Selalan, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70119.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.
- 2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.
- 3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian

### **5. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-

kegiatan yang berlangsung pada saat ini

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perusahaan bukan hanya memerlukan sumber daya alam melainkan juga sumber daya manusia dan semuanya perlu dikelola dan diatur agar pada akhirnya tidak merugikan, karena bagaimanapun perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk mendapatkan sumber daya, memang tidak mudah mengatur sumber daya manusia karena manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, pikiran, status, keinginan dan mereka mempunyai latar belakang yang berbeda, tetapi bagaimanapun sumber daya manusia harus dapat diolah menjadi aset yang paling bermanfaat bagi perusahaan. Masalah yang terjadi pada perusahaan selama ini adalah sebagai perusahaan yang cukup maju, manajemen kurang memberikan perhatian pada karyawan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan mengalami penurunan seperti tingkat absensi karyawan yang tinggi, produktivitas kerja karyawan yang menurun. Apabila masalah ini tetap dibiarkan maka dapat menyebabkan turunnya penjualan. Untuk membahas permasalahan tersebut, banyak pandangan-pandangan yang dikemukakan tentang motivasi kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin dari bidang kerjanya dalam hal ketepatan, ketelitian, ketrampilan selalu tidak memuaskan, tidak memenuhi persyaratan kerja, dan tidak melebihi persyaratan kerja, kemudian dalam hal menyelesaikan

pekerjaan selalu dibawah persyaratan, tidak memenuhi persyaratan kerja, dan tidak melebihi persyaratan kerja, sikap terhadap pekerjaan dan kerjasama jarang bekerja atau membantu pegawai lain, tidak memenuhi persyaratan kerja, dan tidak melebihi persyaratan kerja

Tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar pimpinan dan karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin belum optimal yang berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan dan kurangnya partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasinnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Adanya kebijakan dan peraturan yang diterapkan karyawan, di mana tidak semua karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin menerapkan aturan dan menerima kebijakan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin tersebut. Kurangnya komitmen pegawai terjadi di mana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, pegawai yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di karyawan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin. Sehingga proses pencapaian dari tujuan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin menjadi terhambat.

Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam

waktu yang ditentukan dan kinerja karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin menurun.

PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin harus mempunyai suatu peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan/sanksi-sanksi bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi ini merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih disiplin. Misalnya karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin yang tidak masuk kerja tanpa absensi yang jelas selama empat kali dalam sebulan, akan diberikan sanksi pemotongan gaji. Dengan ancaman tersebut karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin akan berpikir dua kali untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan bersama dan apabila hal itu tetap dilanggar maka karyawan bisa diberhentikan dalam pekerjaannya secara tidak hormat karena tidak mematuhi segala peraturan karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin

Keberhasilan seseorang banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis, sebab adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin akan memudahkan pimpinan untuk menggerakkan karyawannya dalam mencapai tujuan karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin, dalam komunikasi harus terdapat beberapa faktor kerja sama dan saling bertukar pendapat. Kalau hal ini terjadi, maka dengan komunikasi yang baik dan jelas akan mempertinggi motivasi kerja

Mengadakan pengawasan terhadap karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktivitas PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin tidak menyimpang dari rencana. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan bekerja lebih giat dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan motivasi kerja dapat ditingkatkan

Mengadakan semacam rapat atau pertemuan berkala, untuk mengkomunikasikan segala hal yang berhubungan dengan kemajuan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin maupun tentang harapan-harapan karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga mereka merasa berarti dan adanya rasa memiliki, hal ini dapat menumbuhkan keterikatan dalam mengemban tugasnya sehingga dapat meningkatkan motif berprestasi.

Salah satunya memberikan kesempatan untuk karyawan membuat atau menyampaikan idenya tentang suatu prosedur kerja guna mengantisipasi kejenuhan terhadap tugasnya, menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dan hal-hal lain yang perlu dibicarakan guna terciptanya kerja sama yang baik dalam karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin.

Sering dikatakan bahwa setiap pimpinan merupakan tenaga penggerak dan pendorong (motivasi) yang paling ampuh. Hal ini disebabkan karena pimpinan itulah yang berwenang dan bertanggung jawab untuk memperhatikan serta mengusahakan, sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin agar

kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi.

**Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang selama ini melalui Motivasi Kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

**Upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang seharusnya melalui Motivasi Kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin**

Pemberian Motivasi Kerja yang harus diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pemberian Penghargaan

Karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin sebagai sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting dan perlu mendapat perhatian setiap saat. Setiap Karyawan yang bekerja untuk tujuan organisasi dituntut untuk melaksanakan setiap proses dengan penuh kreatifitas untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Maka dari itu pemberian penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi merupakan hal yang perlu dilakukan, supaya menjadi pendorong dan pemberi motivasi untuk lebih berprestasi lagi dan juga dalam berkarya.

2. *Job Description* yang jelas

Guna menekan laju perputaran tenaga kerja, sebaiknya PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin membuat suatu jenjang jabatan bagi para Karyawan yang

berlaku untuk jangka waktu tertentu, misalnya 1 tahun. Jenjang jabatan tersebut dapat diperpanjang atau dihentikan sendiri oleh PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin tersebut gunanya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan dan agar karyawan tidak dengan mudah keluar dari karyawan tersebut.

3. Pemberian Perhatian

Pemberian perhatian berupa kebutuhan rohani karyawan juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan. Kebutuhan rohani yang dimaksud adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keagamaan atau kepercayaan yang masih tertanam dalam hati dan kenyamanan.

4. Memberikan Gaji baik Materi dan Non Materi

Setiap PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup serta tepat waktu kepada pegawainya. Pengertian cukup itu sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu, cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan oleh PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin dan tepat waktu tanpa menimbulkan kerugian dan juga tidak menimbulkan kecemburuan kepada karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin lainnya yang tidak bekerja terlalu rajin karena kalau diantara Karyawan ada yang menerima gaji sama dengan Karyawan yang tidak rajin bekerja maupun sering tidak turun bekerja maka akan mengakibatkan persaingan yang tidak sehat dan kecemburuan sosial. Jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu

menekan motivasi kerja yang menurun terhadap Karyawan.

Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang disebut upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya.

Selain motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan juga

dipengaruhi oleh pengalaman kerja. pengalaman kerja yang luas dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Pengalaman kerja yang banyak mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin adalah dengan pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, memberikan gaji baik materi dan non materi, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada karyawan agar bekerja lebih giat.
2. Motivasi yang seharusnya diberikan agar semangat kerja karyawan pada PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan jika ingin karyawannya benar-benar dapat bermanfaat sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja harus diberikan setiap perusahaan



supaya karyawan dapat mentaati peraturan yang telah dibuat.

### Saran

1. Motivasi kerja dari karyawan PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin termasuk dalam kategori sangat rendah. Pemimpin perusahaan hendaknya memperbaiki hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan produktivitas kerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan

### DAFTAR ISI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari, (2017). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Arikunto, Suharsini, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama
- Darminto, Dwi Prastowo & Rifka Julianty, (2012), *Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Manfaat*, AMP-YKPN, Yogyakarta.
- Faisal, (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Ghiselli dikutip Handoko, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Pendekatan Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-UGM.
- Lazer and Wikstrom (2007) dikutip oleh Rivai (2014). *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Jakarta : Erlangga.
- Mangkuprawira. S dan Aida. V. Hubeis, (2017). *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy dan Noe yang di kutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Nesbitt, M., (2014), *Vibrational Spectroscopic Study of Brazilin and Brazilein, The main constituents of Brazil wood From Brazil*, *Vibrational Spectroscopy* 28: 243-249
- Rivai, V., (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopianti, (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Mataram : Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sondang dalam Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Stoner dikutip Handoko, T, (2017). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE