

# **ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CAFE MILTIE BUBBLE BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Dendi Antoni<sup>1</sup>, Hj Kurniaty<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0123

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1106037801

**Email :** [dendiantoni11@gmail.com](mailto:dendiantoni11@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) proses motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada cafe miltie bubble Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap karyawan cafe miltie bubble Banjarmasin.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis data kualitatif dengan sumber data diambil dari : Data primer dan data skunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dan observasi, sedangkan Data skunder didapatkan melalui literatur, kepustakaan dan data yang diperoleh dari tempat penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Miltie Bubble Banjarmasin, dalam hal ini guna menjawab tujuan penelitian telah diperoleh hasil penelitian sebagai berikut : 1) Proses motivasi di cafe miltie bubble Banjarmasin yaitu : gaji yang cukup, adanya peraturan perusahaan, memberikan penghargaan, memberikan peluang untuk berkembang, dan perhatian terhadap karyawan. 2) Peran motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan cafe miltie bubble Banjarmasin. Seperti terciptanya iklim kerja yang kondusif dan loyalitas karyawan meningkat, dengan motivasi yang diberikan oleh pihak cafe miltie bubble Banjarmasin loyalitas karyawan dinilai cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tidak seringnya karyawan yang keluar masuk dari cafe miltie bubble Banjarmasin Dengan ini disimpulkan bahwa peran motivasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan atasan sudah mengetahui motivasi yang seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada cafe miltie bubble Banjarmasin.

**Kata kunci : Proses motivasi , Peran motivasi kerja**

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine: 1) the process of work motivation that can improve employee performance at cafe miltie bubble Banjarmasin. 2) To determine the role of work motivation on employees of cafe miltie bubble Banjarmasin.

In this study using qualitative data analysis research methods with data sources taken from: Primary data and secondary data. Primary data was obtained through interviews and observations, while secondary data was obtained through literature, literature and data obtained from the research site.

Based on the research results of the Analysis of the Role of Motivation on Employee Performance at Cafe Miltie Bubble Banjarmasin, in this case, in order to answer the research objectives, the following research results have been obtained: 1) The process of motivation at cafe miltie bubble Banjarmasin, namely: adequate salary, company regulations, giving awards, provide opportunities for growth, and attention to employees. 2) The role of work motivation has an effect on increasing employee performance at cafe miltie bubble

Banjarmasin. As the creation of a conducive work climate and increasing employee loyalty, with the motivation given by the Banjarmasin Miltie Bubble cafe, employee loyalty is considered quite good, this can be seen from the infrequent number of employees leaving the Miltie Bubble Cafe Banjarmasin. on improving employee performance and superiors already know what kind of motivation can improve employee performance at cafe miltie bubble Banjarmasin.

**Keywords: The process of motivation, The role of work motivation**

## PENDAHULUAN

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 dipastikan tidak baik.

Sementara itu dilain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia 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.

(Agustina, 2005 p. 1) Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. (Gomes, 2003, p. 177). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus.

Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis (Armstrong, 1990, p. 69).

Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *e-xtrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja di perusahaan yang mereka pilih. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1990, p. 68), sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dengan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “**Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cafe Miltie Bubble di Banjarmasin**”

## **METODE PENELITIAN**

Untuk melakukan penelitian dengan benar, maka penulis memerlukan metode penelitian yang tersusun sistematis. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode analisis data *kualitatif*. Analisis data *kualitatif* dilakukan secara *induktif*, yaitu penelitian *kualitatif* tidak dimulai dari deduksi teori tetapi dimulai dari fakta empiris. Peneliti terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Peneliti dihadapkan kepada data yang diperoleh dari lapangan. Dari data tersebut, peneliti harus menganalisis sehingga menemukan makna yang kemudian makna itulah menjadi hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Keberhasilan yang dicapai oleh pihak cafe miltie bubble banjarmasin adalah berkat bantuan dari para tenaga kerjanya yang bersedia meluangkan tenaga, pikiran dan waktunya demi memperoleh gaji yang cukup dari pihak cafe miltie bubble banjarmasin, tetapi bila gaji ataupun isentif yang diperoleh oleh karyawan jumlahnya masih dibawah kebutuhan karyawan, karyawanpun akan mengeluh karena kebutuhan yang mereka harapkan tidak diperoleh.

Hal ini merupakan satu ujian sulit bagi cafe miltie bubble dalam kedepannya, khususnya dalam mengenai masalah sumberdaya manusia yaitu adalah para karyawan yang telah siap menjalankan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan.

Diawali dari rencana penelitian yang akan dikembangkan sesuai dalam meninjau motivasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Ada beberapa dampak

yang timbul pada cafe miltie bubble banjarmasin akibat kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, antara lain :

### **1. Kurangnya komunikasi**

Komunikasi adalah salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain, dalam hal ini komunikasi yang di lakukan kepada karyawan cafe miltie bubble banjarmasin kurang efektif, karena tidak adanya dukungan atasan dalam membentuk karyawan dalam menjalankan komunikasi kepada atasan dan bawahan, atau kepada pihak lain yang berkepentingan.

Para pakar manajemen mengungkapkan betapa pentingnya komunikasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan. komunikasi yang sangat baik akan menghasilkan umpan balik yang baik pula, artinya bahwa kemampuan seseorang dalam meraih tujuan yang diinginkan tergantung bagaimana orang itu dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain, dalam hal ini adalah kepada atasan atau bawahan.

### **2. Menurunkan semangat kerja karyawan**

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memang benar-benar menjalankan fungsi manajemen sebagai salah satu alat yang dapat di gunakan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Disisi lain peran karyawan sebagai penunjang kegiatan operasional juga memiliki kontribusi terhadap kemajuan perusahaan itu sendiri, dimulai dari bertemu dalam sebuah kepentingan yang berbeda, dari sisi perusahaan menginginkan keuntungan besar yang di peroleh, sedangkan untuk karyawan menghendaki adanya kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya.

Efektifitas kerja yang di peroleh oleh karyawan akan cenderung

memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka semua elemen yang menyangkut komponen kerja hendaknya harus diperhatikan faktor yang dapat menimbulkan kenikmatan selama bekerja, sehingga para karyawan yang menjalankan pekerjaan merasa sangat bersemangat dalam bekerja.

Sementara itu karyawan yang sedang dalam melakukan tugasnya hanya menunggu intruksi dari atasan, itu artinya semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sangat tergantung dari instruksi yang dikeluarkan oleh atasan perusahaan, dan tidak ada kesempatan bagi karyawan dalam melakukan pertimbangan sehubungan dengan tugas yang diberikan. Akibat dari hal tersebut karyawan merasa dirinya hanya sebagai penerima perintah saja, tanpa kesempatan untuk mengungkapkan perasaan dan pikirannya.

Hal seperti ini akan menimbulkan reaksi yang berakibat buruk bagi perusahaan, karena karyawan mungkin akan melakukan tindakan secara sendiri-sendiri baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, kemudian disamping itu, juga ada dapat menimbulkan sederetan tindakan yang mengakibatkan turunnya semangat kerja, tingkat absensi karyawan, tingginya perputaran karyawan yang semua itu akan bermuara dari efektifitas komunikasi.

3. Kurangnya isentif bagi karyawan  
Isentif pengupahan yang dimaksud adalah untuk memberikan upah yang berbeda kepada karyawan. Karena perbedaan prestasi yang dicapai oleh masing-masing karyawan berbeda adanya, maka empat atau lebih karyawan yang bekerja dalam satu bidang yang sama akan mendapatkan

pendapatan yang berbeda, meskipun masa kerja karyawan tersebut sama-sama cukup lama.

Dengan demikian, upah isentif sebenarnya merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, keberhasilan motivasi ini haruslah diukur hasilnya, apakah benar dengan diberikannya isentif tambahan upah untuk mereka yang berprestasi baik akan menaikkan kinerja karyawan. Sementara itu karyawan yang melaksanakan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan tanpa diukur berapa prestasi yang mereka peroleh.

Kemudian berapa yang mereka terima sebagai isentif ? mungkin pihak perusahaan telah melakukannya tetapi tidak didasari dengan perhitungan yang memadai, akibatnya isentif yang karyawan dapatkan sepertinya asal diberikan, tanpa memikirkan angka kinerja yang mereka capai.

Motivasi kerja karyawan cafe miltie bubble Banjarmasin :

Dalam pelaksanaannya kebijakan pemberian motivasi terhadap karyawan yang telah dilaksanakan pihak cafe miltie bubble banjarmasin sebagai sebagai berikut:

1. Memberikan gaji yang cukup  
Pekerjaan yang telah diselesaikan oleh setiap karyawan sudah pasti mereka mengharapkan mendapatkan imbalan yang diberikan yaitu berupa gaji. Dengan gaji yang diberikan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada cafe miltie bubble.  
Hal tersebut telah di sadari oleh pihak cafe miltie bubble banjarmasin sebagai salah satu untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja kayawannya. Pemberian gaji yang telah ditentukan, pemberian isentif dan bonus.

2. Membuat peraturan perusahaan  
Perusahaan pasti memiliki peraturan dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Begitu juga cafe miltie bubble Banjarmasin juga memiliki peraturan dalam kegiatan operasionalnya.  
Peraturan yang dibuat guna mengatur segala kegiatan baik itu tata tertib dan juga sanksi. Dengan adanya peraturan dalam perusahaan bisa memotivasi karyawan untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang telah diharapkan perusahaan.
3. Memberikan penghargaan  
Memberikan penghargaan pada karyawan penting dilakukan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan penghargaan tidak wajib harus berupa material akan tetapi bisa juga bersifat non material seperti pengakuan atau pujian dari pimpinan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai.  
Pemberian pujian berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan karyawan akan merasakan menjadi bagian dari perusahaan dan berpikir mempunyai kontribusi yang baik bagi perusahaan.
4. Komitmen pimpinan dalam melaksanakan aturan perusahaan  
Adanya komitmen pimpinan untuk melaksanakan peraturan sangatlah penting, tanpa adanya komitmen aturan dalam perusahaan tidak akan bekerja dengan baik. Dalam hal ini pimpinan cafe miltie bubble banjarmasin sudah cukup baik dalam menjalankan aturan dalam perusahaan sehingga mendorong atau memberi tauladan yang baik kepada karyawan untuk ikut mentaati aturan perusahaan.  
Dengan adanya aturan yang berlaku karyawan tidak bisa lagi bekerja secara seenaknya karena ada konsekuensi yang harus diterimanya sehingga akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.
5. Memberikan peluang untuk berkembang  
Memberikan peluang untuk berkembang kepada karyawan sangat efektif untuk memacu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian peluang berkembang dapat berupa promosi karyawan atas prestasi yang telah di raihinya.  
Kebijakan semacam ini dinilai mampu memotivasi baik karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lain untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka. Pemberian peluang berkembang kepada karyawan juga dapat melalui pelatihan dan pendidikan pada karyawan.  
Tujuan dari latihan agar karyawan bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik. Tujuan lain dari dilakukannya pelatihan dan pendidikan pada karyawan adalah memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan perusahaan.
6. Perhatian terhadap karyawan  
Ini berhubungan dengan komunikasi pada karyawan, komunikasi pada perusahaan di perlukan untuk menjaga hubungan yang baik pada karyawan, setiap manusia pasti menghendaki dirinya dihormati sebagaimana dia menghormati orang dan akan merasa tersinggung apabila harga dirinya di rendahkan di depan umum.  
Apabila karyawan melakukan kesalahan dan langsung di marahi dihadapan temannya tentu dia merasa malu. Perasaan ini akan menimbulkan sikap negatif dan menurunkan semangat kerja karyawan, apabila hal ini terjadi maka akan banyak tenaga kerja yang tidak hadir, karena perasaan malu yang pada akhirnya mereka akan berhenti bekerja, tentu hal ini akan mengganggu kinerja perusahaan.

Dalam ini pula pimpinan cafe miltie bubble banjarmasin tidak segan-segan berbaur dengan karyawan dalam suatu kegiatan dan menjalin silaturahmi kepada karyawan dalam rangka membangun hubungan yang baik dalam satu perusahaan.

Peranan motivasi terhadap karyawan cafe miltie bubble Banjarmasin :

1. Iklim kerja yang kondusif

Komunikasi adalah bentuk salah satu media yang bisa menyampaikan pesan kepada orang lain, dalam hal ini komunikasi yang dilakukan oleh para atasan cafe miltie bubble banjarmasin terhadap karyawan sangat baik, dikarenakan adanya dukungan pimpinan dalam membentuk karyawan dalam melakukan komunikasi kepada sesama, dan kepada pihak lain yang berkepentingan. Para pakar manajemen mengungkapkan betapa pentingnya komunikasi dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Komunikasi yang baik akan menghasilkan umpan balik yang baik pula, artinya kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung bagaimana orang tersebut mengkomunikasikannya dengan orang lain, hal ini adalah atasan dan bawahan. Jika dilihat dari situasi kerja cafe miltie bubble banjarmasin sangat kondusif, para karyawan bekerja dengan tenang tanpa adanya masalah atau rasa keluh kesah diantara para karyawan yang serius.

Hal ini menunjukkan karyawan sangat memperhatikan peraturan dalam perusahaan dan cukup biasa menerima dengan keadaan yang ada di perusahaan, tidak adanya tuntutan yang berlebihan dari karyawan kepada perusahaan yang nantinya mengganggu kegiatan dan kelangsungan hidup perusahaan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Dengan

motivasi yang diberikan oleh pihak cafe miltie bubble Banjarmasin loyalitas karyawan dinilai cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tidak seringnya karyawan yang keluar masuk dari cafe miltie bubble.

Hal ini cukup membuktikan bahwa karyawan merasa nyaman atau loyal untuk terus bekerja di cafe miltie bubble Banjarmasin dan akan terus membantu perusahaan untuk memperoleh tujuannya, loyalitas karyawan memiliki peran besar pada kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

Loyalitas karyawan dapat diketahui apabila terjadi masalah, dengan karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencari jalan keluar guna kebaikan perusahaan.

Adapun pembahasannya sebagai berikut :

Berdasarkan analisis pada hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pada cafe miltie bubble berada pada kategori baik. Hal ini terlihat bahwa karyawan cafe miltie bubble telah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan dengan baik tugas yang telah diberikan oleh cafe miltie bubble banjarmasin. Motivasi merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan cafe miltie bubble Banjarmasin mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang memiliki peran dalam kehidupan karyawan disebabkan manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa motivasi cafe miltie bubble Banjarmasin berada pada kriteria yang baik.

Ini karena harapan karyawan yang telah dipenuhi dengan baik, seperti adanya

pemberian gaji yang cukup, membuat peraturan perusahaan agar karyawan menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang di harapkan perusahaan, memberikan penghargaan kepada karyawan, komitmen perusahaan dalam melaksanakan aturan perusahaan agar karyawan sadar akan konsekuensi yang harus diterima karyawan agar bekerja lebih baik, memberikan peluang untuk berkembang dan perhatian terhadap karyawan.

Tentunya dengan motivasi-motivasi yang diberikan pimpinan cafe miltie bubble Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu membantu perusahaan guna mencapai tujuan.

## **PENUTUP**

Dilihat dari hasil pembahasan, peneliti telah mengambil kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya dapat berguna bagi cafe miltie bubble Banjarmasin dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Maka dapat disimpulkan :

- 1). Dalam menjalankan kegiatannya cafe miltie bubble Banjarmasin menggunakan struktur organisasi, merupakan salah satu yang terpenting untuk menghimpun dan memberikan gambaran pengaturan sumber daya dalam menyangkut tanggung jawab dan tugas dalam memanfaatkan potensi dalam suatu perusahaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan rencana yang siapakan oleh perusahaan.
- 2). Motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan semangat, inspirasi dan dorongan kerja kepada orang lain. Motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi agar seseorang melakukan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Dan cafe miltie bubble Banjarmasin telah melaksanakan program motivasi kerja yang sudah cukup baik guna meningkatkan kinerja karyawannya.
- 3). Motivasi kerja yang dilakukan oleh pihak pimpinan cafe miltie bubble Banjarmasin sudah cukup baik terlihat dimana peranan motivasi yang diberikan kepada karyawan

cukup baik seperti terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta karyawan menjadi sangat loyal kepada perusahaan, dan ini sangat baik untuk kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

- 4). Dengan dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan sangat memahami pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

- 1). Perusahaan harus lebih fleksibel dalam menata sumberdaya manusia sehingga menciptakan tatanan yang handal dan kompak.
- 2). Peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, oleh karena itu perusahaan harus dapat memeprtahankan program motivasi terhadap karyawan agar kinerja karyawannya dapat terus meningkat.
- 3). Dalam pelaksanaannya program motivasi kerja terhadap karyawan selama ini telah berjalan sesuai apa yang harapkan perusahaan. Sebaiknya perlu dipertahankan dan terlebih lagi perlu ditingkatkan untuk kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustinawati, Tahun. *Pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja keagaaman pada biro kesejahteraan rakyat sekertaris daerah Banjarmasin*: Uniska Banjarmasin
- Anshari Muhammad, 2015. *Analisis motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan koperasi PDAM Banjarmasin*. Banjarmasin: Uniska Banjarmasin
- Desy Purnama Sari, 2020. *Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri Nest family reflexology n spa* : Uniska Banjarmasin

- Eko Isnanto, 2014. *Analisis motivasi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT.pelindo. Banjarmasin: Uniska Banjarmasin*
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II. : Univesitas Muhamadyah Ponorogo Press.*
- Mulyana, 2014. *Peranan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Basirih Industrial Banjarmasin. Banjarmasin: Uniska Banjarmasin*
- Priyono, (2010). *Manajemen Sumber daya manusia, Sidoarjo: Zifatama Publisher.*
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.*
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung : Jurnal Bonorowo, 1(1), 1-15.*
- Rifa'i, M., Fadhli, M., & Wijaya, C. (2013). *Manajemen organisasi: Citapustaka Media Perintis*
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian. Literasi Media Publishing.*
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. sejahtera motor Gemilang: Agora, 3(2), 187-195.*
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia:*
- Adamy, M. (2016). *Buku ajar manajemn sumber daya mana teori, praktik dan penelitian: Unimal press.*
- W, Agustina. (2011) . *Pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja keagamaan pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat*