
PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA BANDUNG SUPER MODEL MALANG)

Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Admiministrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: Ekaitupuput@gmail.com*

ABSTRAK

Hasil penelitian diketahui bahwa ada 5 peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: Peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja karyawan, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja. Norma-norma pengukuran kecakapan kerja dan hasil kerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran kecakapan dan hasil kerja yang baik jika aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Informasi sebagai umpan balik untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan, meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Peluang untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan motivasi kerja bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan kebebasan, kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemantapan peran bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan faham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.

Kata Kunci : Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The results of the research it is known that there are 5 the role of motivation in improving the performance of employees, namely: the opportunities for development and growth in the work aimed at improving the performance of employees, improve the quality of service of the employees, meningkatkan creativity in the work of employees, increase the potentialities of employees in work. measurement of the norms of work skills and good work aimed at improving the performance of employees. Measurement skills and good work if active in work, are able to carry out tasks that have been assigned by the leadership. Information as feedback to improve and enhance its activities in the work aims to provide information to the employee who has made a mistake in order to correct the mistakes that have been committed, improve the quality of the work of employees. The opportunity to participate in the process of the verdict may increase the motivation of working aims to provide opportunities to employees of freedom, freedom in a sense still follow the rules set by the company.

Keywords : The Role Of Motivation In An Effort To Improve Employee Performance

PENDAHULUAN

Konteks Penelitian

Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, juga sistem

kepemimpinan yang baik. Setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya mereka mengharapkan imbalan tertentu. Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian motivasi kepada karyawan

dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gejala yang terjadi bahwa karyawan sudah termotivasi ada juga karyawan yang melanggar.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul “ **Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bandung Super Model)** ”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang telah dijelaskan di atas yaitu untuk mengetahui peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bandung Super Model.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut(Sedarmayanti,2017:154)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Jenis-Jenis Motivasi.

Menurut (Hasibuan,1996:99). Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif.

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer telah memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tujuan Motivasi Kerja.

Menurut(Sedarmayanti,2017:171).

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu :

- 1.Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
- 2.Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6.Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7.Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Pengertian Kinerja

MenurutHersey dan Blanchard (dalam buku Sinambela, 2016:481) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja memiliki tujuan yang sangat memotivasi karyawan agarkaryawan bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan benar dan Tepat adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Rivai,

2003:311) Tujuan Penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Mengetahui Pengembangan
2. Pengambilan Keputusan Administrasi
3. Keperluan Perusahaan
4. Dokumentasi

Faktor-Faktor Untuk Meningkatkan Kinerja

Setiap perusahaan memiliki banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut (Sinambela, 2016:497) membagi sistem manajemen menjadi tiga yaitu :

1. Mendefinisikan kinerja
2. Mengukur kinerja
3. dan Memberikan umpan balik informasi kinerja

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Diungkapkan (Sinambela, 2016:496) mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. beberapa indikator yang dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Telah diketahui bahwa kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor dan motivasi salah satunya. Motivasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dari pimpinan, motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh sikap dan tindakan orang itu sendiri. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengidentifikasi dengan jelas kebutuhan atau kemampuan karyawan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian dengan mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang bertujuan untuk menyajikan kesimpulan dalam bentuk uraian atau kalimat tanpa menggunakan perhitungan statistik. Atau hanya akan mencari dan mengumpulkan data untuk memperoleh suatu gambaran mengenai kinerja karyawan di Bandung Super Model Malang. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, *display* data, penarikan kesimpulan.

Keabsahan hasil penelitian merupakan konsep penting yang harus dilakukan. Data yang diperoleh agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka data terlebih dahulu dilakukan teknik pemeriksaan keabsahan data. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kriteria derajat kepercayaan dengan teknik pemeriksaan triangulasi. Menurut (Moleong, 2012:330) menyatakan, bahwa triangulasi sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi berarti membandingkan dan mengecek dibalik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Model triangulasi ini menggabungkan antara observasi, wawancara, dan verifikasi.

GAMBARAN DAN SETTING PENELITIAN

Bandung Super Model Malang adalah sebuah *outlet* yang bertempat di Jl. Raya Sengkaling Mulyoagung, Kecamatan Dau 65151 Kota Malang yang menyediakan berbagai kebutuhan Fashion seperti jaket, baju, kaca mata, parfume, dan lain-lain yang berkaitan dengan gaya hidup manusia. *Outlet* ini didirikan oleh Muhamad Shofiyullah pada tahun 2006 dengan menggunakan modal sendiri. Pemilik menjualkan baju hasil jahitan ke pasar-pasar dan menawarkan kesetiap orang yang di temui di jalan, waktu itu pemilik pernah menjual baju di depan pagar-pagar lahan kosong. Pada awal usahanya kendala besar yang harus dihadapi pemilik adalah tempat usaha untuk memasarkan baju dan celana

sehingga ketika itu pemasarannya sangat terbatas.

Latar Belakang pendirian *Outlet* ini seperti pada umumnya orang mendirikan usahanya yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, Selain itu pemilik juga mempunyai tujuan yang mulia untuk membuka lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. Pemilik memilih mendirikan usaha *Outlet* ini karena baju dan celana merupakan kebutuhan pokok yang dibutuhkan setiap manusia. Berbekal tekad yang bulat dan modal yang ada, pemilik berhasil mendirikan *Outlet* Bandung Super Model Malang, dalam perjalanan usaha ini pemilik mengalami pasang surut dan beberapa waktu berlalu *Outlet* Bandung Super Model Malang mulai bangkit dan berjalan dengan baik hingga sekarang, meski kendala tetap ada tetapi tidak menyurutkan semangat pemilik untuk mengembangkan usahanya. Saat ini daerah pemasarannya berkembang, dan sekarang memiliki 22 cabang yang berada di Kota Malang.

Visi Bandung Super Model Malang

Menjadi Toko yang berbasis islami No 1 di Jawa

Misi Bandung Super Model Malang

Menjual produk termurah, menjual produk terlengkap, melakukan pelayanan terbaik yang sesuai dengan syariat islam, melakukan pekerjaan untuk ibadah.

Lokasi Outlet

Outlet Bandung Super Model Malang berlokasi di Jalan Raya Sengkaling Mojolangu, Kecamatan Dau Malang, 65151. Lokasi *Outlet* merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena sangat berpengaruh terhadap kegiatan oprasional *Outlet*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peranan motivasi sangatlah penting untuk Bandung Super Model di Kecamatan Dau kota Malang sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam Bandung Super Model Malang. Bandung Super Model Malang melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang

akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan 5 macam sebagai berikut :

- a. Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

erdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan bertumbuh dalam bekerja. Pimpinan juga memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan baik, memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan bisa berkembang. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah posisi lainnya. Berpindah posisi memberikan kesempatan kedua untuk menata karir lebih baik atau membina hubungan lebih baik. Berpindah posisi juga dapat membawa dampak yang positif yaitu berupa kenaikan posisi yang lebih baik, menambah wawasan, menambah pengalaman, mencoba hal-hal baru yang sebelumnya tidak mengerti akan menjadi mengerti. Berpindah posisi dalam sebuah karir seseorang memiliki dampak yang lebih baik asalkan telah melalui persiapan yang matang termasuk mengukur kemampuan diri dan minat pribadi diri seorang karyawan.

- b. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model dalam melihat kecakapan karyawan dapat diukur dari tingkat karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya atau tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko pekerjaan yang dilakukan. Kecakapan kerja dan hasil kerja karyawan yang baik akan diberikan pengakuan dari pimpinan kepada karyawan yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan pimpinan yang dimaksud jika hasil kerja karyawan baik maka akan mempengaruhi gaji karyawan. Untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana karyawan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu

organisasi. Prestasi kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pimpinan mengartikan untuk hasil kerja yang baik yaitu jika karyawan aktif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan dengan baik dan benar.

c. Komunikasi efektif atasan kepada karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memberikan informasi atau *breaving* setiap hari sebelum bekerja. Memberikan informasi atau umpan balik merupakan elemen penting bagi semua orang dalam suatu organisasi. Memberikan umpan balik biasanya dilakukan oleh manager atau supervisor, untuk memberi tahu kepada karyawan kemana karyawan harus melakukan tugasnya masing-masing dalam hal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberikan peringatan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Tujuan dalam memberikan umpan balik yaitu untuk memberikan bimbingan, memberikan informasi yang baik untuk mendukung perilaku karyawan yang efektif, untuk membimbing seorang karyawan yang telah melakukan kesalahan atau belum mengerti dengan tugas-tugas yang ditetapkan di organisasi tersebut, agar menjadi suatu kinerja yang baik dan sukses.

d. Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja. Maksud dari kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebebasan yang telah diberikan perusahaan misalnya diizinkan untuk bekerja sambil menempuh perkuliahan

Perusahaan akan memberikan waktu untuk karyawan yang menempuh perkuliahan. Karyawan yang menempuh perkuliahan wajib memberikan jadwal mata kuliah kepada pihak yang bersangkutan. Karyawan yang bekerja sambil menempuh perkuliahan akan tetap mendapatkan gaji, tetap mengikuti aturan perusahaan termasuk jam masuk kerja dan jam pulang kerja akan ditentukan oleh perusahaan apabila sedang ada jam mata kuliah. Pimpinan juga memiliki tuntutan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab bekerja dengan

baik terutama masuk sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan.

e. Jobdescripsi yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memiliki cara agar karyawan dapat mengefektifkan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan jadwal yang sesuai agar karyawan faham jadwal-jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pimpinan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar dapat bekerja di masing-masing bagian atau per *stand* agar tidak lupa tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pimpinan juga memiliki cara agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerjanya yaitu dengan cara *breaving* setiap hari. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan dan menerima sumbang saran untuk karyawan yang memiliki ide-ide yang baik dalam bekerja agar dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Pimpinan juga memberikan peran yang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan contoh kepada karyawan, ikut terlibat di dalam pekerjaan, mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan. Prestasi kerja karyawan akan tergantung pada keefektifitasnya dalam bekerja. Tanpa memiliki pengetahuan, kecakapan dalam bekerja, dan ketrampilan yang diperlukan untuk perannya, seseorang tidak dapat efektif dalam bekerja. Kemantapan peran akan menjadi lebih baik jika karyawan dapat menerima masukan dari orang lain. Semakin banyak karyawan menerima masukan dari orang lain, maka akan memperbaiki kesalahan dan akan meningkatkan kreatif dalam bekerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Bandung Super Model Malang merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang *outlet* fashion (kebutuhan gaya hidup manusia) yang menyediakan berbagai macam fashion jaket, baju, sepatu, kacamata, dan lain-lain yang berkaitan dengan gaya hidup manusia.

Berdasarkan data-data yang diperoleh serta hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - a. Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja karyawan, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja.
 - b. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan memberikan pengakuan kepada karyawan yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan diberikan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik, aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
 - c. Komunikasi efektif atasan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan, meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan.
 - d. Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan kebebasan, kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - e. Jobdescripsi yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan faham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto , Suharsimi. 2013. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bustommi T , Achmad. 2014. *“Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”*. Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ekonomi.
- Febriyanto, Hafid Yoga .2013. *“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*. Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ekonomi.
- Et al, Franco dalam buku Harsuko Riniwati. 2016, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Malang: Ub Press.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *“Organisasi dan Motivasi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg’s dalam buku Malayu Hasibuan. 1996. *“Organisasi dan Motivasi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard dalam buku Lijan Poltak Sinambela. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko dalam buku Moh. Prabunda Tika. 2010. *“Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdiansyah , Haris. 2012. *“Metodologi Penelitian Kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial”*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *”Perilaku dan Manajemen Organisasi”*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Fathoni. 2017. *“Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai”*. Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Negara.
- Maslow, Abraham H. dalam buku Sedarmayanti. 2017. *“Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja”*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mondy , R.Wayne. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 1997. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Rivai, Veithzal. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. "*Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*". Bandung: PT.Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian*".

Bandung: Alfabeta

Terry, George R.. 1986. "*Prinsip- prinsip manajemen*". Jakarta: Bumi Arkasa.