

PERANAN MOTIVASI GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL DISTRIBUSI UTAMA

Kurniawansyah^{1*}, Eka Hidayatunnisa²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: kurniawan071078@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 01 Maret 2021 Revised: 03 April 2021 Published: 30 April 2021	<i>This study aims to determine the role of motivation in increasing employee productivity. This type of research is a qualitative research with a case study approach. The number of informants in this study were 8 informants consisting of managers, supervisors, admins, salespeople, helpers, and drivers. The method used for data collection is by using observation, interviews and documentation. The data were analyzed using the theory of Miles and Huberman which consisted of data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The results showed that the role of motivation to increase productivity carried out by the manager of PT. Central Distribution Main is not related to employee productivity, this can be seen from the way managers motivate employees but employee productivity remains stable because employee productivity is more towards meeting targets that must be met by employees but sales have decreased from the previous year due to the main factor, namely covid 19.</i>
Keywords Motivation, Productivity, employee performance.	

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah atau tempat sekelompok orang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan organisasi harus selalu dapat mengikuti perkembangan untuk meningkatkan dan mengembangkan daya saing dan produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi yang berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mengelola sumber daya manusia (SDM), yang merupakan aspek yang sangat penting dari semua sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Setiap orang memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan lingkungan kerja dan kondisi karyawan, maka perlu didorong berbagai cara untuk meningkatkan semangat dan semangat kerja, yang akan menumbuhkan motivasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam organisasi adalah mengapa beberapa pegawai memiliki kinerja yang lebih baik dari pada yang lain. Hal ini merupakan masalah yang terus menerus muncul dan selalu menjadi masalah yang dihadapi oleh pimpinan unit kerja, sehingga sebagian pegawai mempunyai kemampuan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan organisasi. Skill dan ekspektasi semangat kerja, terkadang beberapa karyawan memiliki kemampuan dan skill, namun semangat kerja tidak tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan ekspektasi organisasi, yang dapat dimaklumi, karena dalam sebuah organisasi terdiri dari individu-individu dengan latar belakang dan tujuan yang berbeda (Rahmawati, 2014).

Hasibuan (2001) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut

(Rahmadita, 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Permatasary & Nurdjajadi, 2008).

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, manusia akan termotivasi oleh kebutuhannya. Sekalipun motivasi itu penting, motivasi itu sulit dicapai. Perlu dipahami bahwa dalam organisasi publik, interaksi dan aktivitas positif dan negatif yang terkait dengan pelaksanaan tugas sering terjadi. Ada beberapa bentuk dorongan untuk mendongkrak semangat kerja, yaitu dengan lebih mengedepankan keinginan kerja karyawan yang akan memunculkan kreativitas dan kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari karyawan dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja (Ambar & Rosidah, 2003).

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya karyawan secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Ada beberapa indikator dari produktivitas yang dinyatakan oleh Sutrisno (2009): (1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. (2) Semangat kerja. Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (3) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberi karyawan berbagai tanggung jawab dan peluang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Motivasi sangat penting karena diharapkan dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bekerja keras dan jeli untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kepada karyawan guna menjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan, sehingga dapat memaksimalkan tujuan organisasi.

Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tanggung jawab untuk memecahkan berbagai masalah, memiliki tujuan yang jelas, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya. Begitu juga Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik adalah karyawan yang mempunyai kemampuan

untuk melaksanakan tugas dan memiliki keterampilan serta professional dalam bekerja, memiliki semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat pada tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan. Salah satu cara agar tujuan tersebut dapat tercapai adalah tugas perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada para karyawannya untuk meningkatkan semangat dan kemampuan dan kerjanya. Satu hal yang teramat penting tetapi kurang diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga motivasi perusahaan. Motivasi para karyawan haruslah bersifat profesional, karyawan harus memiliki impian atau tujuan, memiliki pikiran yang positif dan berjiwa besar dalam menghadapi kegagalan, mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil serta mengetahui apa yang harus dilakukan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Yang menjadi informan pada penelitian ini adalah berjumlah 8 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah manajer, supervisor, admin, sales, driver, helper, karena menurut pilihan peneliti yang dianggap terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan kepada peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Motivasi Kerja

a. Daya pendorong

- 1) Tindakan yang dilakukan manajer ketika karyawan terlihat bosan dengan pekerjaan

Manajer merupakan pimpinan di lembaga pendistribusian yang dikelolanya, sebab seluruh program distribusi barang yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak tergantung pada kecakapan manajer sebagai pimpinan. Sebagian besar karyawan berasumsi bahwa manajer tidak dapat memberikan daya pendorong atau semangat saat karyawannya merasa bosan dan kadang solusi yang diberikan tidak sesuai dengan realita yang terjadi saat rasa bosan benar-benar terjadi pada karyawannya. Berarti peran manajer dalam memberikan daya pendorong masih kurang.

- 2) Manajer selalu memberikan penghargaan atas setiap prestasi karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 8 orang informan bahwa karyawan sebagian besar menyetujui bahwa manajer selalu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan.

- 3) Manajer sudah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan bahwa manager belum menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan karna masih banyak tanggapan-tanggapan yang kurang baik dari karyawan.

b. Kemauan

1) Manager ikut berpartisipasi dalam membantu karyawan yang mengalami kesulitan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 orang informan dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan manager selalu berpartisipasi dalam membantu karyawan yang mengalami kesulitan dengan mencari cara bagaimana menyelesaikan kesulitan tersebut.

2) Manager selalu memberikan perhatian kepada karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan manager tidak sepenuhnya memberikan perhatian kepada karyawan karena manager tidak sepenuhnya mengizinkan karyawan untuk beristirahat saat merasa jenuh dalam bekerja.

3) Cara manager menumbuhkan kemauan dalam diri karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa cara manager menumbuhkan kemauan dalam diri karyawan sudah dilakukan dengan baik karena manager selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik.

c. Tanggung jawab

1) Bentuk tanggung jawab yang manager berikan kepada karyawan

Karyawan sebagian besar menolak pendapat dari manager yang sering melakukan evaluasi.

2) Cara manager menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa karyawan berpendapat bahwa manager tidak selalu mendengarkan apa pendapat dari karyawan dan terkadang berikap egois.

2. Produktivitas Kerja

a. Kemampuan

1) Tindakan yang dilakukan manager ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya

Yang dilakukan manager ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa sebagian karyawan berpendapat bahwa manager selalu memberikan solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, ada juga karyawan yang berpendapat bahwa manager mengabaikan permasalahan karyawan dan karyawan ditegur dengan cara yang kurang baik.

2) Manager memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan

Manager memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa manager sudah memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

- 3) Karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan karyawan menjelaskan bahwa mereka sudah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya yang walaupun hasil di dapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Semangat kerja

- 1) Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai inisiatif atau menunggu perintah dari atasan?

Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu mempunyai inisiatif sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing tanpa menunggu perintah dari atasan yang walaupun terkadang ada pekerjaan yang membutuhkan arahan dari atasan.

- 2) Karyawan selalu hadir tepat waktu

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang mengatakan bahwa tidak semua karyawan selalu hadir tepat waktu walaupun jam kerja sudah ditetapkan perusahaan.

- 3) Tindakan yang dilakukan manajer lakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja karyawan manager memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik akan tetapi insentif yang diberikan sering terlambat tidak sesuai dengan kesepakatan, karyawan juga sedikit tidak setuju dengan ketentuan bahwa promosi jabatan hanya berlaku untuk sales.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

- 1) Tindakan yang dilakukan manajer lakukan ketika karyawan tidak mencapai target yang sudah diberikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan informan manager selalu mencari solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, akan tetapi ada karyawan yang merasa bahwa cara manager menegur karyawan kurang baik.

- 2) Tujuan yang belum tercapai dari perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa karyawan menginginkan perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

- 3) Upaya yang dapat manajer lakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa manager selalu memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai produktifitas yang baik akan tetapi manager masih membedakan karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa peran manager dalam memotivasi karyawan masih kurang karena banyak karyawan yang merasa belum bisa diberikan dorongan saat karyawan merasa bosan dan lelah

namun karyawan merasa manager mampu meningkatkan kemauan karyawan dalam meningkatkan penjualan karyawannya agar dapat mencapai target sedangkan untuk tanggung jawab manager memberikannya sesuai dengan kemampuan para karyawan. Manager mampu mencari solusi saat karyawannya mendapat masalah dan menyelesaikannya namun ada juga beberapa karyawan yang merasa manager mengabaikan masalahnya, semangat yang diberikan manager kepada karyawan dapat dikatakan baik karena semangat yang diberikan mampu membuat karyawan mencapai targetnya saat manager tidak mencapai target sekali pun manager akan melakukan observasi agar masalahnya dapat tercapai manager juga mampu meningkatkan produktivitas karyawannya.

Motivasi adalah pemberian daya pendorong agar dapat menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi yang dilakukan oleh manager PT.Centra distribusi utama seperti daya pendorong dalam pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, manager jarang memberikan perhatian pada karyawan karena manager selalu menekan karyawan untuk bekerja misalnya disela-sela bekerja kita tidak diperbolehkan untuk melakukan aktivitas lain untuk sekedar menghilangkan rasa jenuh dari pekerjaan yang dilakukan.

Produktivitas adalah kegiatan untuk menghasilkan segala sesuatu baik dalam bentuk barang dan jasa. Produktivitas PT.Centra Distribusi Utama dapat dikatakan baik dilihat dari penjelasan hasil wawancara dengan salah satu karyawan (yang menyatakan bahwa karyawan sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik) sehingga produktivitas PT.Centra Distribusi Utama dapat dikatakan stabil. Hal tersebut terjadi akibat adanya tekanan dari manager yang melakukan penekanan pada setiap karyawan untuk mencapai target dari perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi dan produktivitas tidak selalu berkaitan, karena dilihat dari hasil penelitian bahwa motivasi yang diberikan kurang, dari cara manager memberikan motivasi insentif yang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan juga merasa bahwa manager mengabaikan keluhan yang disampaikan oleh karyawan, sedangkan produktivitas meningkat hal ini dikarenakan adanya tekanan yang didapatkan karyawan saat bekerja, tekanan tersebut berupa teguran dengan cara yang tidak baik seperti nada bicara tinggi. Contohnya saat jam istirahat karyawan tidak boleh melebihi batas waktu yang sudah disepakati dari awal. namun menurunnya penjualan dikarenakan beberapa faktor seperti kejadian yang tidak terduga yang terjadi di jalan saat pengantaran barang dan adanya pandemi covid-19. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tentang peranan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Distribusi Utama adalah sebagai berikut:

Motivasi tidak selalu berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat dilihat dari cara manager PT. Central Distribusi Utama memberikan motivasi kepada karyawan kurang baik, karena dilihat dari cara manager dalam memberikan daya pendorong baik berupa gaji dan insentif yang terlalu lama sehingga mengakibatkan faktor yang memotivasi karyawan semakin menurun. Jadi dapat

disimpulkan motivasi dan produktivitas tidak selalu berkaitan karena dilihat dari hasil penelitian bahwa motivasi yang diberikan kurang sedangkan produktivitas meningkat dikarenakan adanya tekanan yang didapatkan dari perusahaan berupa pemenuhan target namun menurunnya penjualan dikarenakan beberapa faktor seperti kejadian yang tidak terduga yang terjadi di jalan saat pengantaran barang dan adanya covid.

Tujuan dari motivasi kerja adalah meningkatkan semangat kerja kepada setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya seperti yang terjadi pada PT. Central Distribusi Utama motivasi yang didapatkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Khadijah yang berjudul peran motivasi dalam upaya meningkatkan produktifitas karyawan, hasil penelitian diketahui bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan karena faktor eksternal dan internal dalam diri karyawan. Namun Tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni yang berjudul peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, hasil penelitian diketahui bahwa memberikan motivasi kerja bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan paham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi untuk meningkatkan produktivitas yang dilakukan oleh manager PT. Central Distribusi Utama yaitu motivasi tidak berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan hal ini dilihat dari cara manager memberikan motivasi kepada karyawan namun produktivitas karyawan tetap stabil karena produktivitas karyawan lebih menuju kepada pemenuhan target yang harus dipenuhi oleh karyawannya tetapi penjualan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dikarenakan faktor utama yaitu covid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan tentang peranan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja di PT. Central Distribusi Utama, maka penulis menarik kesimpulan yakni motivasi tidak selalu berperan dan berkaitan dengan prouktivitas karyawan, hal tersebut diketahui dari cara manager memberikan motivasi kepada karyawan yang kurang baik, cara manager dalam memberikan daya pendorong, meningkatkan kemauan dan tanggung jawab karyawan juga masih kurang baik. Manager selalu mengapresiasi pegawai sehingga produktivitas karyawan masih tetap tergolong stabil dan merupakan tekanan dari perusahaan untuk mencapai target. Tetapi penjualan mengalami penurunan dikarenakan faktor utama yaitu covid.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Afifuddin. 2009. Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: CV Pustaka Setia Agung, Jakarta Timur: Bestasari Buana Murni.
- Bambang Riyanto. 2010. Dasar-dasar pembelajaran perusahaan. Bpfe yogyakarta.
- Daryanto, Tasrial. 2012. Konsep Pembelajaran Kreatif. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Pningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasiran, Moh. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif. Malang: UIN Maliki Press.
- Manulang, Marihot AMH Manulang. 2004. Manajemen Personalial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moh. Nazir. 2000. Metode Penelitian. Cetakan Pertama. Penerbit: Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moleong, lexy J. 20017. metode penelitian kualitatif, cetakan ke-36, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya Offset.
- Marzuki. 2005, Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial. Edisi Kedua. Ekosia, Yogyakarta.
- Moleong. L.J. 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexi J. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murti, B. 2006. Desain dan Ukuran Sampel Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nasution. 2003. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: tarsito.
- Rahmawati, D. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. PT. Fajar Berlian Tulung Agung Universitas Tulungagung Bonorowo. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Rahmadita, I. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Ejournal Psikolog*. Vol. 1, No. 1. Hal. 58-68.
- Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Ilmu Kehidupan. Lembaga Saran Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas. Bumi aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono 2010. Metode penelitian kualitatif dan RDN. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Bumi Aksara.
- Ulber, Silalahi. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wahyudi.2006. Manajemen Konflik Dalam Organisasi.Alfabeta. Bandung.
- Yin, R.K. 2003. Design and Methods. Thousand Oaks: Sage Kalifornia.