

**Determinan Kinerja Karyawan Cv. Omco Jaya
Padangsidempuan
Jurnal JEGES**

Mariati, Darwis Harahap, Ja'far Nasution

**Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 2273
Email: mariatipsp98@gmail.com**

Abstrak,

Salah satu tujuan dalam organisasi menerapkan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja kepada setiap karyawannya adalah meningkatkan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan yang menurun dilihat dari target yang tidak sesuai dengan harapan, mengenai motivasi yang masih rendah, dilihat dari keinginan mereka Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi masing-masing karyawan, dan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman karena kurang memadainya peralatan kantor. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket/kuesioner, dan dokumentasi serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.

Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara simultan (uji F) dan uji statistik secara parsial (uji t)

Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,290 < 1,699$), maka tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,752 > 1,699$), maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($23,411 > 2,50$) artinya terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,618 menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh sebesar 61,8 % terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sisanya sebesar 0,292 atau (29,2%) di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract,

Problems in This research is about the declining performance of employees seen from targets that are not in line with expectations, regarding motivation that is still low, seen from their desire to complete tasks and responsibilities according to their expectations. with the function of each employee, and the work environment does not yet support employees to work comfortably due to inadequate office equipment. The formulation of the problem in this study is whether there is a simultaneous influence between motivation and work environment on employee performance at CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. This research is related to human resources. In this regard, the approach taken is theories related to employee performance which include motivation and work environment. The method used in this study is a quantitative method. The total population in this study were 32 samples. The data used in this study is primary data. Data collection techniques using interviews, questionnaires/questionnaires, and documentation and the analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 23.

The instrument test uses validity and reliability tests. The analytical method used is the analysis of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing used is simultaneous statistical test (F test) and partial statistical test (t test).

The results of the analysis in the study showed that partially the motivation variable was obtained $t_{count} < t_{table}$ ($1,290 < 1,699$), so there was no influence of motivation on employee performance. Partially the work environment variable is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5.752 > 1.699$), then there is an effect of the work environment on employee performance. Simultaneously, motivation and work environment show that the value of F_{count} is greater than the value of F_{table} ($23.411 > 2.50$) meaning that there is an influence of motivation and work environment on the performance of employees of CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. The results of the R^2 test show the value of 0.618 indicates that the independent variables (motivation and work environment) has an effect of 61.8% on the dependent variable (employee performance) the remaining 0.292 or (29.2%) is influenced by other variables.

Keywords: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN / INTRODUCTION

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Untuk memperoleh hasil output yang optimal dalam suatu organisasi perusahaan harus bisa memanfaatkan potensi sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kinerja karyawan, aspek teknis pengelolaan pemasaran, administrasi, kondisi eksternal dan alasan keuangan.¹

Setiap perusahaan organisasi akan selalu berusaha guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan dan harapan perusahaan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi karena sumber daya berperan menggerakkan serta menyinergikan sumber dayanya. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia, suatu organisasi akan tetap berjalan efektif jika individu dalam organisasi dapat berjalan efektif juga.

¹ Fred R David, *Manajemen Strategi Konsep* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 45.

Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia contohnya memotivasi karyawan, peningkatan disiplin, memeberdayakan pegawai, penilaian, perlindungan, bimbingan, pengadaan, dll. Pengoptimalan sumber daya manusia dan pengelolaan tidak lepas dari faktor karyawan. Suatu organisasi harus memiliki karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan arti lain kelangsungan dari suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.² Dalam suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia itu sangat penting disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab serta mendapatkan karyawan-karyawan yang handal yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.³

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelola dan menjaga motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, atau perusahaan karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi.⁴ Motivasi kerja yang baik akan membawa seseorang pada konsep loyalitas sesuai hukum yang berlaku. Dampaknya yaitu memiliki komitmen yang kuat untuk organisasi, mampu bertahan dari berbagai tekanan organisasi di bandingkan individu yang lain dan memiliki sikap kuat terhadap perlakuan yang diskriminatif serta memiliki kinerja yang tinggi.⁵

Menurut Abraham Sperling dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara) mendefenisikan motivasi adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.⁶

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja bisa di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.⁷

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat atau lokasi karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁸ Dimana Lingkungan Kerja adalah psikologis dan kondisi-kondisi material yang ada dalam orgaisasi.

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 1.

³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 143.

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konse, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.76.

⁵ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 4.

⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bojong Kulur: In Media, 2016), hlm. 89.

⁷ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makassar: CV Sah Media, 2017), hlm. 45.

⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 183.

Oleh karna itu organisasi atau perusahaan harus mempersiapkan dan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik berupa (lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, tata ruang kantor yang nyaman, warna, maupun pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik berupa (kesejahteraan karyawan, suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, serta tempat ibadah).

Agar terciptanya kinerja yang tinggi, maka harus mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi serta dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan suatu organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya tindakan dan sikap yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan bidang masing-masing.

CV. Omco Jaya Padangsidempuan adalah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan (*trading*) dan bergerak di bidang distribusi (*distribution*) yang berdiri pada tahun 2012 yang beralamat di Kota Padangsidempuan Tenggara, tepatnya di JL. HT. Rizal Nurdin KM 8,5 Desa Manunggang Julu-Pijorkoling Padangsidempuan 22733. Adapun masalah-masalah yang menyangkut motivasi dan lingkungan kerja yang saat ini ada di perusahaan adalah mengenai kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

Seperti pemberian kompensasi yang kurang adil, atasan jarang memberikan pujian kepada karyawannya bilamana karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya serta masih adanya yang terlambat masuk kerja. Adapun keadaan lingkungan kerja di CV. Omco Jaya Padangsidempuan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari tata ruang kantor yang kurang nyaman, lingkungan yang kurang bersih, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, sirkulasi udara yang sedikit. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan.⁹

Motivasi sangat penting diberikan bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan dorongan bagi karyawan dan memberikan semangat agar lebih baik dalam bekerja. Dan Lingkungan kerja yang baik itu dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja dan mempunyai semangat bekerja.

Kondisi kinerja karyawan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai yang mana di antaranya kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang di bebankan.

Pada surve awal peneliti melihat tingkat kinerja karyawan yang telah di capai oleh CV. Omco Jaya Padangsidempuan dengan membandingkan target penjualan yang direncanakan dengan realisasi penjualan yang telah di capai yaitu pada tahun 2019 dan 2020 pada tabel di bawah ini:

Tabel. I. 1

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Sajuri Gultom (Manajer Operasional), 10 Maret 2020, pukul. 10.00 WIB.

Target dan Realisasi penjualan CV. Omco Jaya Padangsidempuan Tahun 2019 dan 2020

| Tahun | Target tahunan | Realisasi |
|-------|-------------------|-------------------|
| 2019 | Rp.67.500.000.000 | Rp.60.291.346.158 |
| 2020 | Rp.82.295.203.000 | Rp.76.640.733.108 |

Sumber: CV. Omco Jaya Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas kinerja penjualan karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan pada tahun 2019 realisasi penjualan sebesar Rp.60.291.346.158 mengalami penurunan dari target penjualan yang dianggarkan sebesar Rp.67.500.000.000. Namun pada tahun 2020 realisasi penjualan sebesar Rp.76.640.733.108 dan target penjualan sebesar Rp.82.295.203.000, terjadi penurunan juga dari target yang dianggarkan dan tidak mencapai target.

Peneliti memilih motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini. Hal ini disebabkan karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan hal yang paling melekat pada setiap karyawan selama bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dapat diidentifikasi dalam beberapa masalah adalah mengenai kinerja karyawan yang belum mencapai target, mengenai kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, mengenai keadaan lingkungan kerja yang belum mendukung.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, maka perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dari dua variabel *independen* (variabel bebas) dan satu variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu:

1. Variabel *independen* (X) yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel. I. 2
Defenisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Defenisi variabel | Indikator variabel | Skala pengukuran |
|----|----------|-------------------|--------------------|------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|----|-------------------------------|---|---|---------------|
| 1. | Kinerja karyawan (variabel Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, contoh standar, sasaran atau target atau kriteria yang telah disepakati bersama. ¹⁰ Kinerja karyawan menurut Mangkunegara merupakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ¹¹ Sedangkan menurut peneliti, kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan tersebut bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik ataupun sebaliknya. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu | Skala Ordinal |
|----|-------------------------------|---|---|---------------|

¹⁰ Maryoto Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: PT BPFJ-Jogjakarta, 2000), hlm. 91.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 9.

| | | | | |
|----|---|--|--|---------------|
| 2. | Motivasi (variabel X ₁) | Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. ¹² Menurut Moekijat motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. ¹³ Sedangkan menurut peneliti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong seseorang baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja. | 1. Kebutuhan psikologis 2. Rasa aman 3. Kebutuhan sosial | Skala Ordinal |
| 3. | Lingkungan Kerja (variabel X ₂) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. ¹⁴ Menurut Saydam yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada | 1. Tersedianya Fasilitas kerja 2. Suasana kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja | Skala Ordinal |

¹² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109.

¹³ Moekijat, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 5.

¹⁴ Rivai Z, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 165.

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. ¹⁵ Sedangkan menurut peneliti lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan. | | |
|--|--|---|--|--|

E. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman berharga dan wawasan pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada IAIN Padangsidempuan.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan dapat memberikan

¹⁵ Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: Djembatan, 2000), hlm. 226.

kontribusi dalam meningkatkan motivasi sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

3. Bagi lembaga perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/ mahasiswi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

4. Bagi pihak lain

Menambah ilmu pengetahuan serta bahan acuan bagi peneliti yang lain dengan topik yang berkenaan. Kesimpulan, yang dimaksudkan untuk melengkapi apa yang dirasa kurang dari tulisan ini, sehingga dapat dikembangkan pasca penelitian.

TINJAUAN TEORITIK / LITERATURE REVIEW

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan di capai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Moehariono, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁶

Sementara itu Mangkunegara mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹⁷

Selanjutnya menurut Wilson yang menjelaskan bahwa “Sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.¹⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Dalam Islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.¹⁹

Menurut pandangan Islam kerja merupakan suatu ibadah. Artinya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan demi memenuhi kebutuhan, tetapi juga sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Jadi agar suatu pekerjaan memiliki nilai yang sangat tinggi, haruslah dengan cara bersungguh-sungguh sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan suatu pekerjaan.

¹⁶ Syaipul Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja,”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 1No. 1, September 2018.

¹⁷ Mangkunegara Prabu AA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 9.

¹⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 230.

¹⁹ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 219.

b. Penilaian Kinerja

Tehnik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan diwaktu berikutnya.

Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya informal, di dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional, teknis, dan penjualan dinilai secara normal.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia.²⁰

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:²¹

- 1) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah kejadian, situasi atau keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal gaji dan upah karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 2) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang dan faktor bawaan lahir. Misalnya sifat pribadi, bakat, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengalaman kerja, pengetahuan, etos kerja, motivasi dan keterampilan.
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, sistem manajemen dan kompensasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen

²⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 122-123.

²¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 6.

organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga meningkatkan dan mendukung produktivitas karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:²²

- 1) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti kemampuan bekerja sama/ keterbukaan, motivasi kerja, sikap terhadap pekerjaan, minat, bakat, dan ketekunan.
- 2) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah di ikuti di bidangnya.
- 3) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

d. Indikator-Indikator Kinerja

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.²³

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus yang di selesaikan. Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban di hari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.²⁴

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu (disiplin kerja) merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.²⁵

²² Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri* (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hlm. 64-65.

²³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hlm. 113.

²⁴ Jusmaliana, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara Syariah, 2012), hlm. 75.

²⁵ Lija Poltak Sinambella, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 335.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengamati periode istirahat yang di tentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.²⁶ Preperensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a) kehadiran pegawai di tempat kerja
- b) ketepatan pegawai datang atau pulang
- c) kehadiran karyawan apabila medapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Menurut Sadili Samsudin motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.²⁷

Dalam ilmu manajemen motivasi adalah berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move* menurut *Schunk Motivation is the process whereby goal directed activity is instigated and sustained*, (motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan.²⁸

METODE PENELITIAN / METHODS

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁹ Penelitian ini dilakukan di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan yang beralamat di Kota Padangsidimpuan Tenggara, tepatnya di JL. HT. Rizal Nurdin KM 8,5 Desa Manunggang Julu–Pijorkoling Padangsidimpuan 22733, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Oktober 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari penafsiran terhadap data, penampilan dari hasilnya serta pengumpulan data.³⁰

²⁶ Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 236.

²⁷ Sadili Samsudin, Op. Cit., hlm. 280.

²⁸ Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 275.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 2.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta , 2010), hlm. 27.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.³¹

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.³² Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.³³

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini terdiri dari satu sumber yaitu : data primer. Data primer yaitu yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian atau lokasi penelitian.³⁴ Untuk penelitian ini data primer bersumber dari karyawan perusahaan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Di hitung dengan menggunakan bentuk persamaan regresi berganda sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y =Variabel dependen

α =konstanta

b_1b_2 =Koefisien variabel

X_1X_2 =Variabel indeviden

e =Standar eror

Sedangkan bentuk persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KNR = \alpha + b_1 MO + b_2 LK + e$$

KNR = Kinerja

α =Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi berganda (nilai peningkatan ataupun penurunan)

MO = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

e =Standar eror

³¹ Maryam B. Gainau, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2021), hlm. 95.

³² Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Bandung: Erlangga, 2009), hlm. 134.

³³ *Ibid.*, hlm. 134.

³⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 122.

HASIL DAN PEMBAHASAN / *DISCUSSION*

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas yang dilakukan untuk menguji 8 pernyataan untuk motivasi kerja, 8 pernyataan untuk lingkungan kerja, 8 pernyataan untuk kinerja. Hasil uji validitas dari penelitian ini yaitu:

1) Uji validitas kinerja (Y)

Tabel. IV. 3
Hasil Uji Validitas
Kinerja (Y)

| No | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|----|--------------|---|------------|
| 1 | 0,345 | Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{table}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada tarif signifikan 10% = 0,2960 | Valid |
| 2 | 0,370 | | Valid |
| 3 | 0,488 | | Valid |
| 4 | 0,836 | | Valid |
| 5 | 0,318 | | Valid |
| 6 | 0,747 | | Valid |
| 7 | 0,602 | | Valid |
| 8 | 0,491 | | Valid |

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas kinerja pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kinerja dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kedelapan item angket kinerja dinyatakan valid.

2) Uji validitas motivasi (X_1)

Tabel. IV. 4
Hasil Uji Validitas
Motivasi (X_1)

| No | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|----|--------------|---|------------|
| 1 | 0,412 | Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{table}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada tarif signifikan 10% = 0,2960 | Valid |
| 2 | 0,632 | | Valid |
| 3 | 0,491 | | Valid |
| 4 | 0,636 | | Valid |
| 5 | 0,500 | | Valid |
| 6 | 0,568 | | Valid |
| 7 | 0,404 | | Valid |
| 8 | 0,531 | | Valid |

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas motivasi pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai motivasi dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kedelapan item angket motivasi dinyatakan valid.

3) Uji validitas lingkungan kerja (X_2)

Tabel. IV. 5
Hasil Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X_2)

| No | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|----|--------------|---|------------|
| 1 | 0,463 | Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{table}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960 | Valid |
| 2 | 0,323 | | Valid |
| 3 | 0,497 | | Valid |
| 4 | 0,654 | | Valid |
| 5 | 0,499 | | Valid |
| 6 | 0,370 | | Valid |
| 7 | 0,588 | | Valid |
| 8 | 0,780 | | Valid |

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas lingkungan kerja pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai lingkungan kerja dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kedelapan item angket lingkungan kerja dinyatakan valid.

KESIMPULAN / CONCLUSION

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang berjudul “Determinan kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan” maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel motivasi, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,290 < 1,699$), H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel lingkungan kerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,752 > 1,699$) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan lingkungan kerja, terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,411 > 2,50$), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA / REFERENCES

- Ach., Baiquni. *Hadist Ekonomi*. Jakarta: Duta Media Publishing, 2020.
- Afi, Parnawi. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*. Bekasi: Cipta Bagius Segara, 2013.
- Alex S., Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Ali Sodik, Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- b, Jusmaliana. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Bahri, Syaipul. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja," 2018.
- Bangun, Wilson. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung,: Erlangga, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Danang, Sunyoto. *Teori, Kuisisioner dan Analaisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Daryanto, Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, 2017.
- David, Fred R. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Donni, Suwanto. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 2013.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2020.
- eddy. *Peningkatan Kinerja SM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja*, 2020.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Gouzali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Hasan, Ikbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, SP Malayu. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Hasil Wawancara, 10 Maret 2020.

Hendryadi, Suryani dan. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.

Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bandung: Erlangga, 2011.

Kussrianto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.

Maslow dalam buku suwanto, Abraham. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 2013.

Masyihuri, Nur Asnawi. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2009.

Gainau, Maryam B. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2021.

Moekijat. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1992.

Muhdar HM. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers, 2020.

Morissan. *metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana, 2014.

Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta, 2009.

Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bojong Kulur: IN Media, 2016.

Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press, 2006.

Nitisemito, A. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Poltak Sinambella, Lija. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Prabu, Mangkunegara, AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2008.

———. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, 2018.

Rahman, Mariati. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media, 2017.

Republik Indonesia, Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Raja Publishing, 2010.

Rivai Z. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sedarmayati. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, 2003.

Sopiah, Sangadji dan. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.

Susilo, Maryoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE-Jogjakarta, 2000.

Taruh, Ferdinatus. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.

Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Akasara, 2006.

Wawan. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara," 2014.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

———. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.