

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering**

**Nurdin**

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

[dr.nurdin3067@yahoo.com](mailto:dr.nurdin3067@yahoo.com)

**Tjipto Djuhartono**

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

[tjiptodjuhartono@gmail.com](mailto:tjiptodjuhartono@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance. The research method used qualitative methods with data collection techniques through surveys. The subjects of this study were 30 employees of PT Denki Engineering in Bekasi City. The data were collected using a questionnaire instrument using a Likert scale. The validity of the data was obtained by testing the validity and reliability, all data had a normal distribution. The results showed that work motivation and work environment, simultaneously or partially, had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.647. This means that work motivation and work environment together have a significant influence on employee performance by 64.7%, the rest is influenced by other factors not examined.*

**Keywords: Motivation, Environment, and Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan Teknik pengambilan data melalui survey. Subjek penelitian inisebanyak 30 orang karyawan PT Denki Engineering di Kota Bekasi. Data dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan skala likert. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas, semua data memiliki distribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,647. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan, dan Kinerja karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja berkaitan dengan tujuan karyawan untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi kadang-kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja secara ekonomis tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan sebagai pelaksana sehari-hari sangat diharapkan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu mereka dituntut bekerja dengan baik supaya kinerjanya sesuai harapan perusahaan. Oleh karena itu pemimpin perusahaan memberi tugas kepada karyawan sesesuai keahliannya masing-masing supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu pemimpin juga perlu memperhatikan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud diantaranya keberadaan sarana maupun prasarana, kerja sama yang baik, pemimpin yang baik, dan lingkungan sosial yang mendukung semua pekerjaan. Demikian juga masalah kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, pemimpin seharusnya selalu memperhatikan faktor-faktor yang perlu disiapkan agar lingkungan kerja dapat mendukung semua pekerjaan. Dalam penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, dan memotivasi karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tujuan perusahaan.

Dari teori penulis di atas didapat daya dukung dari hasil penelitian yang di jurnalkan oleh Maulana, Faisal., & Sukarna, S. (2021). Bahwa Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja karyawan

berkaitan erat pemberian tugas sesuai keahliannya masing-masing. Ketersediaan dan keterampilan karyawan tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993: 98). Menurut Gibson and Inancevich (1994:64) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor, berikut: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, dan (3) kemampuan dalam berpikir. Oleh karena itu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, maka karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2001:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja. Selanjutnya dikatakan kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu: (1) kemampuan dan minat karyawan, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi karyawan. Desler (2000:87) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses kinerja secara aktual dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan. Artinya bila karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka keuntungan perusahaan dapat meningkat. Menurut Effendi (2002:199) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: (1) kedisiplinan adalah semua organisasi atau perusahaan mempunyai standar kerja yang harus dilakukan, (2) pengembangan adalah usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, (3) produktifitas adalah karyawan yang memiliki tingkat produktifitas yang tinggi, (4) kenaikan gaji adalah merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberi tugas karyawan sesuai keahliannya.

Menurut Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021) menyatakan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja dengan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum yaitu; kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang dipicu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri individu. Menurut Ivancevich (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak yang berorientasi pada tujuan. Menurut Gaugh (1997:156) motivasi adalah dasar kekuatan atau daya yang menggerakkan

orang untuk berperilaku. Kemudian Robert (1990:21) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan. Dalam teori motivasi Santrock (2003:312) membedakan dua bentuk motivasi yaitu motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Dalam hubungan dengan bekerja, Georger dan Jones (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan psikologis dalam diri individu yang menentukan arah perilaku individu dalam organisasi, tingkat upaya, persistensi dalam menghadapi rintangan. Dalam bekerja dikenal faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kemampuan dasar atau faktor bawaan, sedang faktor eksternal adalah faktor yang ada di luar, termasuk dalam hal ini lingkungan dan teman. Menurut Stoner dan Freeman (2000:13) menyatakan bahwa kerja adalah melakukan sesuatu dengan benar. Artinya bekerja diharapkan dapat menghasilkan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Seseorang dapat dikatakan bekerja dengan baik bila ia bekerja dengan efektif. Pengertian efektif menunjuk kepada terlaksananya suatu tugas, serta terpenuhinya persyaratan yang dikehendaki. Sedangkan menurut Koontz dan Weihrich (2002:8) menyatakan bahwa pencapaian tujuan yang dimaksud adalah pemenuhan kriteria atas suatu produk yang dihasilkan. Pemenuhan kriteria ini antara lain dapat dilihat dari segi peralatan, metode, skill dan teknologi yang digunakan. Dari segi peralatan, yang perlu diperhatikan apakah peralatan yang digunakan dapat memproduksi produk yang diinginkan, metode atau langkah-langkah kerja (produser) yang digunakan demi terlaksananya proses yang tepat, apakah tersedia prosedur kerja baku yang tetap. Skill menunjukkan kepada kemampuan karyawan untuk menggunakan alat dan melaksanakan tugas dengan benar. Teknologi menunjukkan kepada kemudahan dan keanekaragaman kemudahan yang tersedia. Menurut Prokopenko (2004:5) bekerja adalah derajat pencapaian tujuan. Artinya karyawan berusaha dengan baik untuk menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

---

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Para karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama memerlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung pekerjaan. Menurut Evans (2005 :37) menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Menurut Ivancevich (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja seperti bahaya dan tingkat kebisingan. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ada di lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, baik perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya dikatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yakni: (a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: kursi, meja dan peralatan lainnya, dan (b) lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya sirkulasi udara, dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, yaitu: (1) penerangan (cahaya), (2) temperatur (suhu) udara, (3) kelembaban, (4) sirkulasi udara, (5) kebisingan, (6) warna, (7) musik, dan (8) keamanan di tempat kerja.

Saydam (2000:266) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Ahyari (2000:150) adalah suatu lingkungan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Ahyari (2000;155) yaitu: (1) penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan, (2) suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja. Suhu udara dalam ruangan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja, (3) suara bisings adalah tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan, (4) penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk tempat bekerja. Pemilihan warna yang tepat akan meningkatkan motivasi dalam bekerja, (5) ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk peralatan kerja, seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya, dan (6) keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaan.

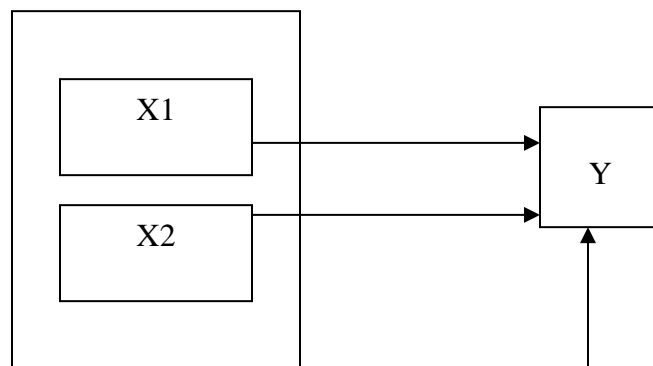
Dari teori diatas dalam penelitian ini didapat daya dukung melalui hasil penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi yaitu

Menurut Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Hasil dari penelitian ini adalah peranan manajerooperasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor, yaitu dengan melakukan peranan yang berhubungan antar pribadi, peranan yang berhubungan dengan informasi, dan juga peranan dalam pembuat keputusan.

Menurut Aliyudin, M., Junaedi, D., & Prasetyo, A. (2021). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan honor guru memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan hubunganya positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan survei, Teknik pengambilan data melalui survey, observasi lapangan dan wawancara langsung kepada astaf HRD dan karyawan perusahaan . Data dukung dalam penelitian ini adalah dengan dokumentasi berupa profil perusahaan dan website perusahaan <http://www.ptdenki.com/> . Variabel terikatnya kinerja karyawan, variabel bebas motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian dilaksanakan di kota Bekasi pada tahun 2020. Sampel penelitian sebanyak 30 orang, menurut Sugiono (2014:74) menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100, maka populasi semuanya dijadikan sampel, pengumpulan data menggunakan *skala likert*. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tingkat  $\alpha$  0.05 subjek penelitian memiliki distribusi normal. Data dianalisis dengan menggunakan spss versi 22.



Gambar 1. Konstalasi Penelitian

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian ini maka didapatkan hasil sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan yaitu dapat dilihat melalui :

Tabel.1

Uji Linearity Persamaan Regresi Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja*</i>	<i>Betwee</i>	<i>(Combined)</i>	3753.426	22	318.542	2.063	.000
<i>Motivasi</i>	<i>Groups</i>	<i>Linearity</i>	2467.137	1	3764.071	58.631	.000
		<i>Deviation</i>	4218.352	20	27.098	.405	.531
		<i>from</i>					
		<i>Linearity</i>					
	<i>Within Groups</i>		3169.705	201	23.263		
	<i>Total</i>		5451.154	234			

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Kriteria pengujian nilai sig  $0,531 > 0,05$  berarti persamaan regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah linier.

Tabel .2

Uji Linearity Persamaan Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan* Lingkungan	Betwee Groups	(Combined)	3041.461	22	319.054	2.837	.000
		Linearity	2752.139	1	3905.813	64.875	.000
		Deviation from Linearity	467.827	21	21.356	.482	.574
	Within Groups		3098.483	208	27.043		
	Total		5056.904	254			

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Kriteria pengujian nilai sig sebesar = 0,574 > 0,05 berarti persamaan regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah linier.

Tabel 3. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandarized Coefficient	Standardized Coefficient	B	Str.Error	Beta	T	Sig
	Motivasi kerja		.386	.217	.251	3.018	.000
	Lingkungan kerja		.382	.345	.349	3.652	.002

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian: Nilai  $t_{hitung}=3,018 >$  dan nilai sig = 0.000 < 0.05.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian : Nilai  $t_{hitung} = 3,652 >$  nilai sig = 0.002 < 0.05.

Tabel 4.Uji F



ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,287	3	1,57	5,038	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3,165	28	048		
	Total	3,543	25			

a. Predictors: (Constant) :Motivasi kerja , lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian: Nilai  $F_{hitung} = 5,038 > \text{nilai sig} = 0,000 < 0,05$ .

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,678 <sup>a</sup>	,647	,563	,5973	2,165

a. Predictors: (Constant),Motivasi kerja, lingkungan krja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Nilai koefisien determinasi (R)<sup>2</sup> sebesar 0,647 atau 64,7% artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya = 35,3% (100%- 64,7% ) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## Pembahasan

1.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Georger dan Jones (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang menentukan arah untuk mencapai tujuan. Dengan mengacu pendapat Gibson and Invancevich (1994:64) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya

dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya yang memungkinkan kinerjanya sesuai tujuan perusahaan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Ivancevich (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja yang perlu diperhatikan dengan baik supaya kinerja karyawan dapat sesuai tujuan perusahaan. Dengan mengacu pendapat Evans (2005 :37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan berkarya lebih produktif. Jika lingkungan kerja yang baik dan aman karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang memungkinkan kinerjanya dapat ditingkatkan.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Gaugh (2000:156) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan atau daya yang menggerakkan karyawan berperilaku untuk mencapai tujuan. Kemudian dengan mengacu pandangan Robert (2000:21) menyatakan bahwa motivasi sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka memungkinkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan efektif dan efisien

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh nyata terhadap pada kinerja karyawan PT Denkin Engineering.

Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berkorelasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi  $(R)^2$  sebesar 0,647. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Aliyudin, M., Junaedi, D., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Honor terhadap Peningkatan Kinerja Guru di YPI Al Amanah Cibinong-Bogor. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(1), 1-16.
- Dessler, G.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Evans, J.R. (2005). *Total Quality Management*. Canada: South-Western Thon-Son.
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Kinerja Guru Bidang Studi terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 78-87.
- Effendi, Marihot, T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2002.
- George, J.M.& Jones, G.R.(2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Sadar Malayu SP.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ivancevich, J.M.(2010). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ivancevish dan Donnely, G.(1994).*Organisasi dan Manajemen Perilaku*. Erlangga:Jakarta.
- Koontz, Harorld and Heinz Weihrich.(2002).*Management*.Mc-Graw-Hill International:Singapore.
- Maulana, I., & Sukarna, S. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah. *Da'watuna: Journal of Islamic Broadcasting*, 1(1), 1-21.
- McGaugh, James I. (1977). *Psychology And Experimental Approach*.Abbiior Publishing CompanyS anfrancisco: California
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya: Bandung
- Prokopenko, Joseph. (2004).*Produktivty Management*. A Prantical hand book:Switcheerland International Labour Organization.
- Robert.B.C.(1990).*Motivation Theories and Principles*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Stoner, James A, F and R. Edward Freeman.(2000).*Managemen*. Prentice-Hall International Edition: New Jersey.
- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Peranan Manager Opersional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55-68.
- Saydam.(2000).*Manajemen Sumber Dayamanusia*. PT. Pustaka Binaman: Pressindo.
- Sedarmayanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Monder:Bandung.
- Santrock, W John. (2003).*Life Span Development*. Brown Benchmark: Texas.

*Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*

Volume 3 Nomor 2 (2021) 137-148 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v3i1.328