

**PENGARUH MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ISTANA CIPTA SEMBADA (ICS) KABAT BANYUWANGI**

Zainuddin dan Fa'izatun

zainummal@gmail.com

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Ibrahimy Situbondo

ABSTRAK

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Penelitian ini berfokus pada permasalahan tentang Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi dan Seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar 0,139 atau 13,9% terhadap kinerja karyawan (Y). hasil koefisien determinasi hitung, yaitu sebesar 0,019 atau 1,9%, hal ini berarti bahwa besaran hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori sangat rendah. Hasil uji $t_{hitung} 1,978 > t_{tabel} = 1,653$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Model regresi yang diperoleh dari hasil analisis data adalah $Y = 37,859 + 0,120X$. hal ini menunjukkan bahwa bila nilai dari motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan akan sebesar 37,859 sedangkan nilai koefisien motivasi kerja = 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kondisi motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,120.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang pelaksanaannya sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia (SDM) dalam berkarya.¹ Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengintegrasian.

¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke praktek Ed. 3*, 14.

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Salah satu cakupan dalam perintegrasian adalah motivasi kerja yang merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan. Tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.²

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang profesional dan positif terhadap situasi kerja guna mencapai kinerja maksimal.³ Motivasi tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan. Namun bawahanpun wajib memberi dorongan kepada atasan dengan cara-cara yang wajar. Bahkan antara atasan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan masing-masing hendaknya saling memberikan dorongan positif.⁴ Oleh karena itu, agar tercipta kinerja karyawan yang lebih efektif perlu kiranya memberikan motivasi yang sangat membangun untuk para karyawan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang produksi udang beku seperti PT. Istana Cipta Sembada yang pemasaraannya berada di tingkat internasional, kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat diremehkan. Karena untuk menghasilkan produk sesuai tujuan atau sesuai dengan keinginan yang dapat dipasarkan secara teratur tergantung pada semangat dan kinerja karyawan dalam memproduksi. Maka salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

² Wilsom Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11.

³ Subeki Ridhotullah, dan Muhammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015), 291.

⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2004), 176.

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁵

Sehubungan dengan masalah kinerja, teori Edmund J. Freedberg mengemukakan bahwa manusia hakikatnya selalu memunculkan kinerja yang menunjukkan tingkat keberhasilan kerjanya. Untuk menunaikan suatu pekerjaan dan mencapai tingkat kinerja yang diinginkan terdapat dua syarat yaitu: kemampuan (*ability*), dan pengaktifan (*activation*).

Freedberg telah melakukan penelitian dan menyebar angket kepada sejumlah kelompok karyawan guna memperoleh kesimpulan berdasarkan pendapat mereka, dan berdasarkan hasil penelitian tersebut ditarik kesimpulan bahwa motivasi memainkan peranan yang amat penting dalam upaya melahirkan kinerja dan etos kerja yang baik. Sebab, secara alamiah memotivasi memang cara utama yang sangat berguna dan efektif bagi pengaktifan kerja manusia.⁶

PT. Istana Cipta Sembada (ICS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi udang beku tingkat internasional yang memiliki tujuan negara ekspor yaitu Eropa, Jepang dan Amerika. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Siddiq Muslim pada tanggal 1 Oktober 1989 berlokasi di desa Watukebo Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. Saat ini perusahaan dilanjutkan oleh putranya yang bernama Firdaus Rahman Muslim. Pada tanggal 1 Agustus 2001 perusahaan memindahkan kegiatan produksi di Desa Labanasem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi. Karyawan yang ada di perusahaan ini berjumlah 471 karyawan dan kapasitas produksi rata-rata yang dilakukan adalah 15 ton perhari.

⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke praktek Ed.3*. 406

⁶ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 184-185.

Sehubungan dengan pemaparan di atas, karyawan yang ada di PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi tersebut tidak memiliki keinginan untuk menambah kinerja karna tidak adanya penambahan gaji atau apresiasi lebih bagi karyawan yang menghasilkan produk melebihi target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti menganggap penting adanya pemberian motivasi kerja terhadap Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ada pada PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi tersebut.

KAJIAN TEORI

Konsep Motivasi

Motivasi adalah tercapainya kinerja (*Performance*) organisasi yang optimal. Motivasi ini sangat penting untuk diketahui, karena tidak hanya akan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meraih keberhasilan jangka pendek, akan tetapi juga sekaligus akan memberikan sumbangan yang cukup penting dalam meraih tujuan-tujuan organisasi jangka panjang.

Motivasi dapat dibagi kedalam dua kelompok. Pertama, motivasi yang datang dari luar diri para pekerja dan dikenal sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic*) dapat berupa imbalan atau hukuman (*reward and punishment*). Kedua, motivasi yang datang dari dalam diri para pekerja dan dikenal sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic*) merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri para pekerja, seperti para pekerja yang ingin mengembangkan perusahaannya dan ingin melihat perusahaannya maju. Dalam teori Freedberg, motivasi internal yaitu dorongan dari dalam diri sendiri ternyata ditempatkan pada posisi utama.⁷

Pendekatan Motivasi

Secara umum motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan yaitu:⁸ pendekatan tradisional (*traditional approach*), pendekatan hubungan manusia (*human relation approach*), pendekatan sumber daya manusia (*human recourse approach*)

Teori-Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan

⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 186.

⁸ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, 219-221.

Teori ini diperkenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan:⁹



b. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini dibangun Herzberg berdasarkan penelitian empirisnya terhadap 200 orang insinyur dan akuntan sekitar tahun 1950-an. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers atau motivating factors*),
- 2) faktor yang akan mendorong kepada ketidak puasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers atau hygiene factors*),

c. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Mc Cregor bahwa dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif).

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah teori motivasi dari Maslow, yaitu:¹⁰

⁹ Ernie Trisnawati, dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, 240

¹⁰ Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, 240

- a. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, kebutuhan ini meliputi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, hiburan dan pendidikan.
- b. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan yang dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah jadi kemampuan nyata.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiremen*).¹¹ Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut:¹²Menyediakan kesempatan bagi pegawai, mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya di dalam organisasi, menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif, memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

¹¹ Wilsom Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 231.

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, 521.

Menurut Bernandin dan Russel dalam skripsi Lailatul Maghfiroh, kriteria indikator kinerja karyawan adalah:¹³ *quantity of Work* (kuantitas kerja), *quality of Work* (kualitas kerja), ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar pribadi. Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini atau sikap.¹⁴

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini atau sikap.¹⁵ Pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.¹⁶ Penulis melakukan penelitian di PT. Istana Cipta Sembada (ICS) berlokasi di Dusun Krajan RT 02/ RW 01 Desa Labana Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi.

Adapun teknik yang diterapkan dalam pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut: observasi, wawancara, angket (Kuesioner), dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 16 yaitu: Uji Instrumen, uji pra analisis regresi, mengetahui korelasi dan koefisien determinasi, uji t, analisis regresi sederhana.

¹³ Lailil Maghfiroh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi di Koperasi Susu SAE Pujon" (Skripsi--Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2017), 46. Di akses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/10646/1/13510022.pdf> pada tanggal 29 april 2019, 20:13

¹⁴ Indrawati, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 184.

¹⁵ Indrawati, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 184.

¹⁶ Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 32.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.7 dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,139 yang menunjukkan arah dan besarnya tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh dalam katagori sangat rendah. Dikuatkan dari hasil uji $t_{hitung} 1,978 > t_{tabel} = 1,653$ yang dapat simpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikansi dari tabel koefisien sebesar $0,049 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat dibuktikan pula dari model regresi linier sederhana dengan perolehan $Y = 37,859 + 0,120X$ yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 37,859, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan (konstan).

Nilai koefisien regresi X sebesar 0,120 menyatakan bahwa setiap penambahan (arah positif) sebesar 1 satuan nilai motivasi kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,120. Berlaku sebaliknya, jika nilai motivasi turun sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,120.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada yang telah dibuktikan dari hasil uji koefisien korelasi yaitu sebesar 0,139 yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berada dalam katagori sangat rendah. Dengan demikian telah diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Meskipun dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat rendah, perusahaan tetap harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi.

Besaran Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS) Labanasem Kabat Banyuwangi dapat dibuktikan dari tabel 4.9 hasil hitung koefisien determinasi yaitu sebesar 0,019. Besaran ini menunjukkan pada efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan varians pada variabel independen. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja (X) untuk menjelaskan varians pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,9%. Selebihnya, yaitu 98,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada sebesar 1,9%. Selebihnya yaitu sebesar 98,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh. Dengan demikian motivasi kerja tetap harus dilakukan oleh perusahaan sebagai penyeimbang dengan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Labanasem Kabat Banyuwangi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Labanasem Kabat Banyuwangi.

Besaran nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Labanasem Kabat Banyuwangi adalah sebesar 1,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 1,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhmaloka Hasboro. " Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (study pada pegawai badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat provinsi jawa tengah)". Skripsi--Universitas Diponegoro, Semarang,2011.
- Abdullah, Boedi, dan Beni Ahmad Saebani. *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Amirullah dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2004.
- Bangun, Wilsom. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Daryanto. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo Lestari, 1997.
- Indrawati. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Irianto, Agus. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Pernada Media, 2004.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga, 2013
- Maghfiroh, Lailil. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi di Koperasi Susu SAE Pujon".Skripsi--Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2017.
- Manullang, M. *Pengantar Bisnis*.Malang : Gajah Mada University Press, 2008.
- Marlia, Novita. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandarlampung".Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2010.
- Maswar, Dkk. *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi untuk Penelitian Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi dengan Penggunaan SPSS 23dan Eviews 8.1*.Surabaya: Pustaka Radja, 2017.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Rajawali Press, 2008.
- Nawawi. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Malang: Genius Media, 2014.
- _____. *Pendekatan dan Metode Penelitian Fidh dan Ekonomi Syariah*. Surabaya: Pustaka Radja, 2018.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2008.

- Ridhotullah, Subeki, dan Muhammad Jauhar. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sueratno, dan Lincoln Arsyad. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Islam*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan UPP, 1993.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujarweni, Wiratna. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Bisnis Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pernadamedia Group, 2004.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2011.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi edisi keenam*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Suwati, Yuli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda". *Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Januari, 2013.
- Tanjung, Hendri, dan Abrista. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing: 2013.
- Trisnawati, Ernie, dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pernadamedia Group, 2005.
- Walpole, Ronald E. dan Raymond H. Myers. *Ilmu Pengetahuan dan Statistika Untuk Insinyur dan Ilmuan edisi keempat*. Bandung: ITB, 1995.
- Zainal, Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek Ed. 3*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.