

PERAN MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI JASA SYARIAH DISABILITAS INDONESIA (KOPSYA) DI JAWA TIMUR

* Nor Fadili¹, Dina Novita², Rina Maretasari³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya

* Norfadili345@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 20 April 2023

Revisi : 8 Mei 2023

Diterima : 10 Mei 2023

Available online: 12 Mei 2023

Keywords: Motivation, Training
Management, Performance,
Disability

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas
Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This research examined the role of motivation and training on the performance of the management of Indonesian Disability Sharia Services Cooperative in East Java. The purpose of this study is to achieve the goals of the Indonesian Disability Sharia Services Cooperative (Kopsya) in East Java, so it was necessary to improve the performance of the management to get better results. Intense competition can encourage cooperatives to increase the motivation of administrators. Since a good motivation can influence someone or give encouragement to someone to do something so that the products and services produced can compete. In an effort to increase the motivation of an employee, it was also necessary to have training for each employee to create an increasing performance with continuous training. The purpose found out what affects employee performance in this case motivation and training. The method used a descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of interviews and literature studies. The results showed that motivation and training affect employee performance.,.

Penelitian ini mengkaji tentang peran motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pengurus koperasi jasa syariah disabilitas indonesia (kopsya) di jawa timur. Tujuan dari penelitian ini untuk mencapai tujuan koperasi jasa syariah disabilitas indonesia (kopsya) di jawa timur maka perlu adanya peningkatan kinerja pengurus untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Persaingan yang ketat akan mendorong koperasi untuk meningkatkan motivasi para pengurus karena dengan motivasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Dalam upaya meningkatkan motivasi seorang karyawan, perlu juga dengan adanya pelatihan untuk setiap karyawan guna menciptakan kinerja yang semakin meningkat dengan adanya pelatihan yang terus menerus dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini motivasi dan pelatihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) merupakan upaya pemberdayaan para penyandang Disabilitas yang didukung oleh dana-dana dari para pengurus komunitas penyandang disabilitas. Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber daya yang memadai dan

sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau sumber daya manusia yang baik. Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) Menjadi salah satu wadah yang mendorong para anggotanya bisa membuka usaha sendiri, untuk bisa mengembangkan kemampuan yang di miliki, namun sampai saat ini parang pengurus masih kurang mempunyai rasa semangat dan masih belum bisa mengembangkan usaha- usaha yang

telah di jalani, bahkan belum ada perkembangan sampai saat ini.

Pengurus dari Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) merupakan gabungan dari beberapa kelompok Disabilitas di antaranya disabilitas Daksa, Netra, Grahita, dan juga pengurus keluarga dari disabilitas itu sendiri, Disabilitas yang bergerak dalam bidang jual beli barang maupun jasa. Baik yang bergerak dalam bidang jual beli produk, barang maupun jasa, dan jugak disabilitas membutuhkn suatu tata kelola keuangan, Sumberdaya yang baik agar pendapatan bisa di optimalkan. Pengurus Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) masih kurang mengalami dampak perubahan yang besar dalam usahanya, di antaranya pemasaran yang masih dilakukan secara tradisioanal, dan kurang nya pemahaman cara berkoperasi.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk memberikan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kesediaan untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 1996 :198). Motivasi berasal dari kata bahasa Inggris '*motivation*' yang diambil dari kata Latin '*movere*' yang berarti menggerakkan. Ini adalah dorongan untuk membangkitkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku seseorang.

Motivasi adalah suatu proses yang berusaha mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur,. Motivasi memiliki arti yang sangat penting bagi kinerja karyawan, pengurus organisasi, karena ketika karyawan atau pengurus organsasi termotivasi maka kinerja akan meningkat, karena pengurus memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi

Pelatihan

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan sehingga

dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegiaarahan kerja meningkat. Pengertian penelitian yang dikutip (Ahmad Tohardi, 2002:236). Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru atau karyawan yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih memperjelas pengertian kinerja berikut di kemukakan pengertiannya. Kinerja (job performa) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Mangkunegara, 2013)

Berdasarkan uraian diatas kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu : proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

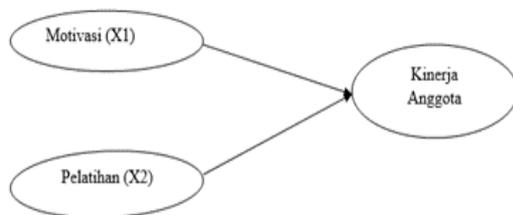
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang di lakukan (Ekawati Ningtyas Putri 2019) “Peranan motivasi dalam upaya meningkatlxxkan kinerja karyawan” , Jurnal ilmiah Universitas Islam malang, VOL 8, No.1, Januari 2019. Hasil penelitian Peranan motivasi sangatlah penting untuk Bandung Super Model di Kecamatan Dau kota Malang sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam Bandung Super Model Malang. Bandung Super Model Malang melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari

pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang di lakukan dalam penelitian adalah metode kualitatif.

Penelitian yang di lakukan (Ana Septia Rahma 2023) tentang “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat PelayananTerpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan” Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Volume 5 Number 6, 2023. Bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskripti. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, dari hasil wawancara dengan key informan, pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis seperti dapat makan dan minum dan kebutuhan akan penghargaan belum terpenuhi dengan baik.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Peran Motivasi terhadap Kinerja Pengurus

Peranan motivasi dalam meningkatkan minat kerja pengurus dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki seorang pengurus tersebut, ia akan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhannya saja.

Peran Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dengan masalah yang ingin diteliti.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Maksudnya adalah dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan dan dokumen resmi lainnya. (Lexy J Moleong: 1993, 6.). Maka dengan pendekatan ini, dapat memudahkan kepada peneliti untuk dekat dengan subyek serta lebih peka terhadap pengaruh berbagai fenomena yang ada di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan Penelitian Tentang Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA).

Pentingnya motivasi berprestasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi manusia. saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya. McClelland menjelaskan karakteristik seseorang dengan kebutuhan prestasi yang kuat di antaranya:

Keinginan yang kuat untuk tanggung jawab pribadi

Keinginan timbal balik yang cepat dan kongkret dengan mempertimbangkan hasil dari pekerjaan mereka

Melakukan pekerjaan dengan baik; penghargaan moneter dan materi lainnya berhubungan dengan prestasi

Kecenderungan untuk mengatur tujuan prestasi yang layak

Manusia dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan menghasilkan tingkat pencapaian tujuan yang tinggi

Suka mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah

Menentukan target-target pencapaian masuk akal

Mengambil resiko-resiko dengan penuh perhitungan

penulis uraikan hal-hal yang berkaitan dengan penerapan motivasi kerja berdasarkan data-data yang diperoleh dari para pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA), diantaranya penerapan-penerapan motivasi kerja yang diberikan oleh pengurus terhadap pengurus di Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) sebagai berikut:

Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang Nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan. Maka berdasarkan hasil wawancara dan observasi bersama pengurus, motivasi yang diberikan oleh pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) kepada pengurus ada dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Motivasi Positif yang meliputi

Gaji

Tunjangan

Kesejahteraan Anggota

Motivasi Negatif yang meliputi

Teguran secara lisan dan teguran secara tertulis

Temuan Penelitian Tentang Peran Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA).

Program pelatihan yang diberikan Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) terhadap pengurus adalah pelatihan manajemen bisnis dasar. Manajemen bisnis sendiri berarti pelaku yang dapat memajemen atau mengelola bisnis atau usahanya dengan

baik mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol. Manajemen dalam bisnis meliputi manajemen keuangan, pemasaran, produksi, distribusi dan SDM lainnya. Peran pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) yang bertugas untuk memberdayakan dan mengembangkan secara ringkas terbagi menjadi kedalam tiga peran yaitu pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) sebagai fasilitator, dinas sebagai regulator dan dinas sebagai katalisator. Tiga peran tersebut diwujudkan dengan berbagai upaya yang dilakukan salah satunya melalui program pembinaan, pelatihan yang dilakukan oleh pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) Jawa Timur.

Pembahasan

Analisis Dan Pembahasan Tentang Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Jasa Syariah Disabilitas Indonesia (KOPSYA).

Motivasi adalah kesediaan untuk memberikan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kesediaan untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 1996 :198). Motivasi berasal dari kata bahasa Inggris 'motivation' yang diambil dari kata Latin 'movere' yang berarti menggerakkan. Ini adalah dorongan untuk membangkitkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku seseorang. Setiap pengurus yang bekerja di Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) karena ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan dari koperasi akan membuat pengurus termotivasi untuk bekerja karena adanya keinginan yang harus dicapai. Motivasi terhadap kinerja pengurus mempunyai peran penting dalam sebuah koperasi, salah satunya motivasi kerja terhadap pengurus untuk meningkatkan kinerja, hal ini dikarenakan setiap pengurus di koperasi akan membutuhkan pengetahuan, keahlian serta kemampuan dalam pekerjaannya. Jika pengurus tidak menyertakan motivasi kerja dalam peningkatan pengetahuan, keahlian dan kemampuan kerjanya tersebut, maka dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik dan begitu sebaliknya. Motivasi kerja juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pengurus dan juga dalam peningkatan layanan serta kualitas koperasi dalam upaya mencapai tujuan koperasi yaitu kesejahteraan seluruh anggotanya.

Analisis Dan Pembahasan Tentang Peran Pelatihan Terhadap Kinerja pengurus Koperasi Jasa Syariah Disabilitas Indonesia (KOPSYA).

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegairahan kerja meningkat. Pengertian penelitian yang dikutip (Ahmad Tohardi, 2002:236). Pendapat lain memberikan penjelasan, bahwa pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Isnawati et al., 2020).

Terdapat beberapa jenis-jenis pelatihan diantaranya jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jockson (2002) dalam (Putrajati, 2017). Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegairahan kerja meningkat. Pengertian penelitian yang dikutip (Ahmad Tohardi, 2002:236). Pendapat lain memberikan penjelasan, bahwa pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Isnawati et al., 2020).

Terdapat beberapa jenis-jenis pelatihan diantaranya jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jockson (2002) dalam (Putrajati, 2017) ada dua jenis pelatihan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang ditulis peneliti terkait dengan Peran Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus Di Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) Di Jawa Timur diambil kesimpulan bahwa:

Peran motivasi kerja yang dilakukan oleh pengurus Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) sudah cukup baik dengan memberikan motivasi positif dan motivasi negatif berupa pemberian gaji karyawan setiap

bulannya, tunjangan hari raya (THR) dan bantuan kepada karyawan yang sakit. Motivasi negatif berupa teguran secara lisan dan tertulis. Selanjutnya metode motivasi yang pengurus koperasi gunakan yaitu motivasi langsung berupa apresiasi/pujian dan motivasi tidak langsung berupa pelatihan terhadap pengurus melalui pelatihan yang diadakan dan menyediakan fasilitas ruang kerja dan komputer bagi anggota.

Sedangkan Kegiatan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) untuk meningkatkan kualitas pelayanan pengurus koperasi. Karena dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) mulai berpengaruh secara nyata, hal ini terbukti dengan kinerja yang diberikan oleh pengurus koperasi sebelum mengikuti pelatihan dengan sesudah mengikuti pelatihan sangat berbeda. Adapun pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pengurus mulai dari Pelatihan manajemen keuangan, Pelatihan manajemen pemasaran, Pelatihan manajemen SDM. Tiga peran tersebut diwujudkan dengan berbagai upaya yang dilakukan salah satunya melalui program pembinaan, pelatihan yang dilakukan oleh pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) Jawa Timur untuk masa depan yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan analisis yang berlandaskan teori dan setelah menarik kesimpulan, maka penulis mengungkapkan beberapa saran yang hendaknya dapat menjadi masukan positif bagi Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA), yaitu :

Sebaiknya pada rapat pengurus tahunan (RAT) pengurus mengusulkan kepada pengurus untuk mengalokasikan dana koperasi untuk peningkatan kesejahteraan pengurus dan pengadaan fasilitas penunjang untuk disepakati dalam rapat tersebut karena di koperasi keputusan tertinggi yaitu pada rapat pengurus tahunan (RAT). Dengan adanya perhatian koperasi terhadap kesejahteraan pengurus dan fasilitas kerja akan menghasilkan kinerja pengurus yang maksimal. Dan sebaiknya pengurus lebih memperhatikan lagi motivasi yang dibutuhkan pengurus sesuai dengan kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan untuk menentukan upaya yang harus dilakukan

pengurus kedepannya dalam memotivasi anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. In *Jurnal Multidisiplin Madani* (Vol. 2, Issue 5). <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.DELTAMAS SURYA INDAH MULIA MEDAN. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 8–13.
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*. Isbn: 978-623-93614-6-4, 251–254.
- Bisnis, E. D. A. N., Mazidah, Z., Mochklas, M., & Maretasari, R. (2022). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Usaha Mikro Kota Surabaya Pada Era Pandemi Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1*, 310–319.
- Burhan. (2013). *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama*. Kencana prenada media goup.

- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51–55. <https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.252>
- DR. Didin Fatihudin,SE., M. S. (2020). *METOTDOLOGI PENELITIAN* (Emjy (ed.); RIVISI). Zifatama publishing.
- Fikriyah, K. (2021). Al-Umuru Bimaqasidiha: Bagaimana Implementasinya dalam Muamalah? *Nomicpedia: Journal of Economics and Business Innovation*, 1(2), 80–88.
- GHOZALI 2013. (2017). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan, Kepercayaan dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Untuk Menggunakan Instrumen Uang Elektronik. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–7.
- Halim, D. (2021). *bauran pemasaran*. STIE Professional Manajemen College Indonesia 1,2,3,4.
- Haryanto, R. A. (n.d.). *Public Service: Tinjauan Teoretis dan Isu-Isu Strategis Pelayanan Publik - Mochamad Chazienul Ulum - Google Books*. Retrieved December 30, 2022, from [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=u_-FDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=\(M.+Chazienul+Ulum,+2018&ots=IX25BWnOni&sig=M5yxuCmpXxxAgk96af4wFbQW6Sg&redir_esc=y#v=onepage&q=\(M.Chazienul+Ulum%2C+2018&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=u_-FDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=(M.+Chazienul+Ulum,+2018&ots=IX25BWnOni&sig=M5yxuCmpXxxAgk96af4wFbQW6Sg&redir_esc=y#v=onepage&q=(M.Chazienul+Ulum%2C+2018&f=false)
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hendria, R., Ahman, E., & Novalita, P. D. (2014). Pengaruh Program Direct Marketing Terhadap Keputusan Menggunakan Meeting Package Grand Hotel Lembang. *Jurnal Tourism and Hospitality Essentials (THE)*, 4(1), 705–716.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 210–215. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3659>
- Jufrizen. (2017). *engaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan*.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Marlindawati, R. dan. (2015). PENGARUH KUAITAS PELAYANAN HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN. Putri Kholidiyah.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi, 2(2), 226–237.
- Mudji Rahardjo. (2016). Analisis pengaruh job insecurity,.
- Pakar Toefl Skor 600+. (2020). Buku Metodologi penelitian kuantitatif.pdf (p. 1).
- Putrajati, A. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kinerja. In Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional (Issue 1). Salemba empat.
- Rafsanjani, A., & Sutopo. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan untuk Menciptakan Minat Mereferensikan. Diponegoro Journal of Management, 6(1), 1–14.
- Rizaldi Putra, Nyoto, S. dan E. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 328–343.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). In Jakarta: Prehallindo. Prehallindo.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Refika & Aditama. (eds.)).
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.
- Sentot. (2019). pengantar Manajemen (ke 1). Rajawali pers.
- Setiawan, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Seni Optima Pratama Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, 2(02), 41–50. <https://doi.org/10.30741/adv.v2i02.358>
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1), 6–12.
- Sutapa, H. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk , Harga dan Strategi Promosi terhadap Kepuasan Konsumen Cafe Sap Kediri. YUME : Journal of Management, 5(2), 287–294.
- Tri Cahya, B., & Ayu Kusuma, N. W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kemajuan Teknologi Terhadap Minat Investasi Saham. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman, 7, 192–207.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi, 60(April), 91–96.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (n.d.). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1. 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>.