

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI JOMBANG JAWA TIMUR

*by Roy Wahyuningsih*

---

**Submission date:** 03-Jan-2022 07:48AM (UTC-0600)

**Submission ID:** 1737107981

**File name:** 0.\_faktor2\_yg\_mempengaruhi\_kinerja\_karyawan\_man-\_JSM2\_merged.pdf (2.37M)

**Word count:** 2912

**Character count:** 19211

[Home](#) / [Archives](#) / Vol. 2 No. 7 Juli (2021)

## Vol. 2 No. 7 Juli (2021)



Published: 2021-07-27

## Editor Team

**Zul Anwar**

Scopus ID: 57211251687

SINTA ID : 60959426

Orcid ID : [0000-0002-9533-1245](https://orcid.org/0000-0002-9533-1245)

### Journal Editor dan Dewan Penasehat

Prof. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd.	Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
Dr. Adisel, M.Pd	IAIN Bengkulu
Dr. Ahmad Gaudi Pranansa	STKIP PGRI Lubuk Linggau
Dr. Normanzah, M.Pd	Universtas Bengkulu
Dr. Ahmad Turmuzi, M.Pd	Universitas Nahdhatul Wathan Mataram
Ary Purmadi, M.Pd	Undikma Mataram

Dr. Hari Murcahyanto, M.Pd	Universitas Hamzanwadi Selong
Dr. Erlan Mulyadi, M.Pd	UIN Mataram
Prof. Dr. Eko Widodo, M.M	Universitas Negeri Jakarta
Prof. Dr. Basuki Wibawa	Universitas Negeri Jakarta
Dr. Hegar Harini, M.Pd	LP3I Jakarta
Dr. Syafaat Ariful Huda, M.Pd	Uhamka Jakarta
Dr. Abdullah Muzakar, M.Pd	Universitas Hamzanwadi
Dr. Maulidin, M.Pd	Undikma Mataram
Dr. Heldi Ramadhan Putra, M.Pd	IAIN Surakarta

— Table of Contents —

**PROSPECTIVE ANALYSIS OF POLICY STRATEGY FOR HOSPITALS IN LOMBOK ISLAND**

Sri Sullistiowati and Ida Ayu Nyoman Saskara

284-290



**PENGARUH PHYSICAL EVIDENCE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (STUDI KASUS DI SURF CAFÉ KOTA BIMA)**

Azwar Tryadi dan Muhajirin

291-298



**PENGEMBANGAN MULTIMEDIA BERBASIS BOOKLET PADA MATA PELAJARAN IPA KELAS VI SEKOLAH DASAR**

Restu Wibawa

299-304



**RELATIONSHIP OF FAMILY KNOWLEDGE ABOUT PREVENTION OF DECUBITUS WITH THE EVENT OF DECUBITUS IN PATIENTS TOTAL CARE IN THE NEUROLOGY ROOM OF PARIAMAN HOSPITAL RSUD**

Aulia Asman and An Aulingga Asman

305-311



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI JOMBANG JAWA TIMUR**

Roy Wahyuningsih

312-318



**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PEMBELAJARAN BERBASIS DARING (DALAM JARINGAN) PADA MATA PELAJARAN IPS DI SMPN 24 KOTA BENGKULU**

Sabandiyah, Adisel, Salamah, dan Suryati

319-327



**PENERAPAN METODE DEMONSTRASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR PKN**

M. Zainal Mustamiin

328-338



**PENTINGNYA GURU PENDIDIKAN JASMANI MEMAHAMI ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI SEKOLAH DASAR**

Ahadin

339-350



## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI JOMBANG JAWA TIMUR

Roy Wahyuningsih<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Pendidikan Ekonomi S<sup>1</sup>KIP PGRI Jombang

Email: [roystkipjb@gmail.com](mailto:roystkipjb@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT MAAN Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang diantaranya motivasi kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan.. Penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang sebanyak 120 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 55 responden diperoleh dengan perhitungan rumus slovin. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi 0,320 sehingga dapat dikatakan motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 32,0% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka yang berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

### Abstract

This study aims to determine the factors affecting employee performance is like work motivation and organizational commitment on employee performance partially. The population in this study are employees of PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari in Jombang and a sample of 55 respondents were obtained by calculating the slovin formula. And as explained in the human resource management literature and organizational behavior literature, work motivation and organizational commitment have a positive impact on employee performance. The results of this study have a significant positive effect between work motivation and organizational commitment on employee performance, as evidenced by a significant value of  $0,000 < 0,05$  and a coefficient of determination of 0.320 so it can be said that work motivation and organizational commitment together have a contribution of 32, 0% in influencing employee performance, which means that  $H_a$  is accepted by  $H_o$  being rejected. Thus the variable Work Motivation (X1) and Organizational Commitment (X2) on Employee Performance (Y) of PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari in Jombang.

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting di dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya

manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh motivasi kerja. Pada penelitian terdahulu Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu perusahaan yaitu terhadap mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia penggerak utama dalam operasional perusahaan, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan perusahaan. Pihak perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil akan tetapi yang terpenting yaitu mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Honawati (2016) Pemahaman terhadap pentingnya memiliki komitmen organisasional guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, memiliki karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjaannya. Dari sisi karyawan, komitmen organisasional yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam perusahaan karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Menurut penelitian Fatima (2016) pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar terciptanya komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan. Motivasi kerja faktor sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional seorang karyawan. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Menurut Akbar, dkk (2017) menyatakan Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja.

Jadi sangat penting memotivasi dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan guna mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Motivasi kerja dan komitmen organisasional secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup atau berkembangnya perusahaan yang didukung oleh performa sumber daya manusia yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan.

20

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari sebagai perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang memiliki merk MAAQO di Kabupaten Jombang. PT. Maan Ghodaqo Shiddiq didirikan tahun 2001 dan sampai saat ini memiliki banyak karyawan dengan jumlah 120 orang. Dari jumlah tersebut semua karyawan di bagi ke dalam divisi yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Dengan adanya pembagian karyawan per divisi tersebut, pihak perusahaan akan mudah dalam menilai kinerjanya karyawan. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik bergantung pada kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan bergantung pula pada motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan itu sendiri.

Permasalahan yang ada PT. Maaqo Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang saat ini menghadapi permasalahan sumber daya manusia yang dimana para karyawan mengalami kurangnya motivasi kerja dan rendahnya komitmen organisasional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka saat bekerja banyak yang main handphone sebelum waktunya istirahat dan membicarakan hal yang tidak hal yang kurang berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh karyawan, seperti karyawan yang sering terlambat masuk kerja karena jarak rumah menuju kantor dapat menjadi pemicu turunya gairah bekerja bagi sebagian karyawan. Berangkat dari rumah pukul 06.30 pagi agar dapat sampai di kantor tepat pukul 08.00, kemudian pulang kerumah pukul 16.00 sore dan baru tiba di rumah 17.30. Cepat atau lambat faktor jarak rumah ke kantor yang sangat jauh dapat menurunkan



gairah kerja karyawan. Dan adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi. Disinilah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi kerja dan rendahnya komitmen organisasional dengan adanya itu akan menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan.

Dengan adanya permasalahan diatas dapat terlihat bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang yang bergerak dibidang air minum, dibutuhkan adanya Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang pertama dengan melakukan observasi berupa data karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang, yang mana sebanyak 120 karyawan, karena populasi lebih dari 100 maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yakni diperoleh sampel sebanyak 54,5454 dan dibulatkan menjadi 55 sampel. Metode penelitian ini menggunakan Angket atau kuesioner dan Dokumentasi.

Pada penelitian ini ada tiga variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan (Y) dan masing-masing variabel ada beberapa indikator yang nantinya dijadikan acuan untuk membuat pernyataan yang akan disebarkan pada saat penelitian, setelah itu memperoleh data hasil sebar angket dan dokumentasi yang berupa data penting yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis ( Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi yang nantinya hasil data penelitian diketahui seberapa pengaruh setiap variabel dependen dan independen yaitu Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

## HASIL PENELITIAN

Uji  $R^2$  dapat digunakan untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.320	.315	1.778

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,32 atau 32,0% sehingga dapat disimpulkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 32,0% sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari analisis data deksriptif variabel motivasi kerja, <sup>1</sup> untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang bahwa hasil rata-rata dari indikator penghargaan sebesar 4,69 yang menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pada kinerja karyawan termasuk kategori sangat sangat tinggi. Penghargaan yang diberikan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang merupakan metode motivasi kerja secara langsung Hasibuan (1996:100), berupa motivasi materiil dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya) dan bonus. Selain itu metode motivasi langsung juga berupa penghargaan non materiil yang diberikan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang berupa pujian dan imbalan diluar gaji berupa istirahat kerja. Begitulah cara perusahaan dalam mengapresiasi karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut dengan kemampuan yang mereka miliki. Serta akan memberikan inspirasi dan contoh bagi karyawan lain yang belum mendapatkan penghargaan sehingga karyawan tetap bekerja secara maksimal.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Di Jombang bahwa hasil rata-rata dari indikator kebanggaan karyawan sebesar 4,61 yang menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pada kinerja karyawan termasuk kategori sangat sangat tinggi. Saat melakukan penelitian, karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dikarenakan untuk perekrutan karyawan perusahaan tersebut jika tidak dari alumni pondok Shiddiqiyah Ploso atau dari warga sekitar perusahaan maka susah untuk bergabung diperusahaan tersebut. Dari itu karyawan yang saat ini merasa bangga menjadi bagian di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dan dapat dikatakan karyawan akan mempertahankan keanggotaanya di perusahaan. Kebanggaan karyawan juga suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal. Penelitian ini juga didukung <sup>4</sup> Meyer & Allen dalam Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Ini adalah sikap kerja yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja <sup>22</sup> lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi, bangga menjadi anggota perusahaan dan memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

<sup>1</sup> Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang, diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien korelasi

positif. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang.

1. Berdasarkan uji T, diketahui bahwa “Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.”
2. Berdasarkan uji T, diketahui bahwa “Ada pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan.”
3. Berdasarkan uji F, diketahui bahwa “Ada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang.”

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieg&Mochammad Djudi Mukzam. (2017).Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT.Pelindo Surabaya. *Jurnal Admintrasi Bisnis*,
- Anastasia Tania & Eddy M. Sustanto.(2013).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,
- <sup>6</sup> Bintoro,Daryanto.(2017).Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.Yogyakarta, Indonesia: Gava Media<sup>1</sup>
- Diana Sulianti K.L. Tobing.(2009).Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perke untukbunan Nusantara III di Sumatera Utara.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan <sup>1</sup>
- Enggar Dwi Jatmiko,Bambang Swasto,&Gunawan Eko N.(2015).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik.Jurnal Admintrasi Bisnis, <sup>1</sup>
- Garry Surya Changgriawan. (2017).Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production.Jurnal Manajemen Bisnis Harianti, Asni, dkk.(2012).*Stastitika II*. Yogyakarta, Indonesia: CV Andi Offset
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta, Indonesia: Grasindo <sup>16</sup>
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus <sup>23</sup>pryetno. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta, Indonesia: ANDI
- Munawaroh.(2013).*Panduan Memahami Metodologi Penelitian*.Malang, Indonesia: Wisma Kalimetro
- Nurul Fuada Fatima HS.(2016).Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar.Skripsi.Makassar, Indonesia:Ekonomi & Bisnis Islam UIN ALAUDDIN Makassar. <sup>1</sup>
- Okto A.P, Swasto,Utami. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*

- Reza, Regina Aditya, Dirgantara&I Made Bayu. (2010).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.*(Online). (<http://eprints.undip.ac.id>) diakses 20 Oktober 2018.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Indonesia: ANDI
- STKIP PGRI Jombang (2017). *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jombang: STKIP PGRI Jombang
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung Indonesia: Alfabeta.
- Suwardi. Utomo Joko. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai* (studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*,
- Tanto Wijaya & Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. pp.40 Vol. 3
- Taufikurrahman, Dria. (2013). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Sejati di Dsn. Sidokampir Ds, Budugsidorejo Kec. Sumobito Kab. Jombang*. Skripsi. Jombang, Indonesia: STKIP PGRI Jombang.
- Triatna, Cipi. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Ursa Marjorsy. (2007). *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Windy Aprilia Nurty, Gunasti Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*. *Jurnal Akuntansi Keuangan*.
- Yuli Suwati. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI JOMBANG JAWA TIMUR

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	11%
2	<a href="http://kuramaunpam.blogspot.com">kuramaunpam.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
3	<a href="http://teorionline.wordpress.com">teorionline.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
4	<a href="http://www.journal.unair.ac.id">www.journal.unair.ac.id</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://e-journal.upp.ac.id">e-journal.upp.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://ijasre.net">ijasre.net</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://journal.iainlangsa.ac.id">journal.iainlangsa.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://jurnal.unismuhpalu.ac.id">jurnal.unismuhpalu.ac.id</a> Internet Source	<1%

[www.ejournal.aibpm.org](http://www.ejournal.aibpm.org)

9

Internet Source

&lt;1 %

10

Vinno Petrus Manoppo. "Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior", The TQM Journal, 2020

Publication

&lt;1 %

11

[dosen.perbanas.id](http://dosen.perbanas.id)

Internet Source

&lt;1 %

12

[e-journal.unair.ac.id](http://e-journal.unair.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

13

[ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

14

[jom.universitassuryadarma.ac.id](http://jom.universitassuryadarma.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

15

[journal.um-surabaya.ac.id](http://journal.um-surabaya.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

16

[journal2.um.ac.id](http://journal2.um.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

17

[jurnal.fkip.uns.ac.id](http://jurnal.fkip.uns.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

18

[repository.fe.unj.ac.id](http://repository.fe.unj.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

[jurnal.fkip.unila.ac.id](http://jurnal.fkip.unila.ac.id)

19 Internet Source <1 %

---

20 news.detik.com  
Internet Source <1 %

---

21 repository.upbatam.ac.id  
Internet Source <1 %

---

22 www.kumpulanpengertian.com  
Internet Source <1 %

---

23 www.jurnal.upi.edu  
Internet Source <1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off