

Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya

Leli Nirmalasari

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
lelinirmalasari@stemberi.ac.id

Eli Melawati

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
elimelawati18@student.stemberi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apa saja faktor internal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya, Untuk mengetahui apa saja faktor eksternal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya.

Desain/Metode Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan utama berjumlah 4 orang dan 1 triangulasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, adanya tujuan-tujuan yang ingin dicapai, sikap yang dilakukan, dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah besaran pembayaran/gaji, adanya keamanan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, adanya pengawasan, adanya pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pada BMT Idrisiyyah Tasikmalaya ditunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi kerja seperti diperlukan peningkatan kemampuan karyawan, gaji yang belum sesuai harapan, adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, dan sistem reward yang belum sesuai harapan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih belum optimal.

Implikasi Jika motivasi internal dan motivasi eksternal karyawan dalam bekerja dapat memenuhi harapan yang diinginkan oleh karyawan, maka akan menumbuhkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Originalitas Penelitian ini dilakukan kepada karyawan BMT Idrisiyyah Tasikmalaya.

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Faktor Internal Motivasi Kerja, Faktor Eksternal Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut harus ada sumber daya yang mendukung kelangsungan organisasi atau perusahaan. Sumber daya meliputi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun yang terpenting dalam hal ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia dapat berperan dalam menghasilkan produksi, menentukan tujuan dan membuat keputusan untuk kemajuan organisasi. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari

faktor pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, mereka ingin bekerja semaksimal mungkin (Heri Supriyanto & Moch Djudi Mukzam, 2018). Karyawan tersebut harus memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan tuntutan tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Dalam pengembangan organisasi, banyak upaya yang dapat dilakukan untuk menjadikan organisasi lebih baik dari tahun sebelumnya. Pengembangan organisasi juga harus diimbangi dengan pengembangan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari penyelesaian pekerjaan karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan yang dimilikinya (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan dapat di evaluasi dalam jangka waktu tertentu, dan hasilnya dapat dimutakhirkan dalam jangka waktu yang sama. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan untuk organisasi tersebut. Begitupun, semakin rendah kinerja karyawan maka menunjukkan semakin rendah pula tingkat produktivitas yang dihasilkan untuk organisasi tersebut.

Tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Pasti terdapat faktor-faktor yang dapat menghambat, baik itu karena faktor internal atau dalam dirinya sendiri maupun faktor eksternal atau dari lingkungan luar. Faktor tersebut antara lain motivasi kerja. Menurut Malthis dalam penelitian (Gardjito et al., 2014), motivasi merupakan keinginan dari dalam diri manusia, yang mendorong manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting karena dapat berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Orang yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan merasa nyaman dan menyenangkan saat melaksanakan pekerjaannya. Namun jika seseorang tidak termotivasi untuk bekerja, akan mudah stress, emosional, bahkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Fenomena meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan melalui motivasi kerja pasti akan terjadi pada setiap organisasi atau perusahaan, baik dalam lingkup kecil maupun lingkup besar. Salah satu contohnya yaitu BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. Baitul Ma'al Wa Tamliil (BMT) Idrisiyyah yang beralamatkan di Jatihurip, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya ini merupakan salah satu dari unit Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Idrisiyyah. Fungsi dari BMT Idrisiyyah menjadi tempat intermediasi antara pemilik dana dan yang membutuhkan dana dengan prinsip syariah atau yang biasa disebut dengan simpan pinjam pembiayaan syariah. BMT Idrisiyyah Tasikmalaya ini dijadikan studi kasus untuk melihat upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan terdapat beberapa permasalahan yang dapat mengganggu terciptanya tujuan dan target BMT tersebut. Permasalahan yang terjadi yaitu data selama tahun 2020 untuk penghimpunan dana tabungan dan penyaluran pembiayaan menunjukkan angka penurunan dan untuk tingkat kemacetan menunjukkan angka kenaikan. Hal ini menyebabkan tingkat kesulitan penyelesaian target pekerjaan yang semakin tinggi dan tentunya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh adalah: 1) untuk mengetahui apa saja faktor internal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya, 2) Untuk mengetahui apa saja faktor eksternal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya.

II. Kajian Teori

Dalam sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan menuntut setiap karyawan untuk memiliki motivasi yang tinggi. Secara umum, perilaku seseorang berawal dari motivasi itu sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi dirancang untuk mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga mencapai kinerja yang diharapkan dengan demikian mencapai tujuan organisasi. Menurut Winardi dalam (Kurniasari, 2018), kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti menggerakkan (*to move*). Kata motivasi pada dasarnya adalah suatu motif (*motive*) yang berarti dorongan, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut (Harsuko, 2016), motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan usahanya tergantung pada kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu. Sedangkan menurut Samsudin dalam

(Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan, 2020), motivasi adalah suatu proses eksternal yang mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan berbagai definisi motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang termotivasi pasti akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Proses psikologis seseorang tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor motivasi kerja meliputi faktor internal dari karyawan itu sendiri, yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, terpenuhinya keinginan dan harapan karyawan, terpenuhinya kebutuhan hidup, dan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya adalah faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, yaitu lingkungan kerja dan hubungan kerja antar setiap karyawan di dalam perusahaan (Kadarisman, 2014). Menurut (Sutrisno, 2014), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: a) Keinginan untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk hidup, termasuk kebutuhan untuk memperoleh upah yang mencukupi, pekerjaan jangka panjang, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. b) Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat memotivasi seseorang untuk mau bekerja. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan kita sehari-hari, dan keinginan kuat untuk memiliki dapat menginspirasi seseorang untuk mau bekerja. c) Keinginan untuk dihargai. Seseorang yang bekerja ingin diakui dan dihormati. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi mengharuskan seseorang untuk mengeluarkan uangnya, sehingga ia harus bekerja keras. d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Secara spesifik, keinginan untuk diakui dapat mencakup penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kohesif, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta penghargaan masyarakat terhadap perusahaan tempatnya bekerja. e) Keinginan untuk berkuasa. Hasrat akan kekuasaan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang cara untuk mewujudkan keinginan akan kekuasaan tidak terpuji, tetapi cara untuk mencapainya tetap termasuk kerja. Karyawan akan merasa puas jika memiliki hak otonomi dalam pekerjaan, kesempatan untuk mengemukakan gagasan, dan mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sedangkan faktor eksternal meliputi: a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada sarana dan prasarana seluruh karyawan di sekitar tempat kerja. Sarana dan prasarana tersebut akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, termasuk hubungan kerja antar karyawan di tempat kerja. b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi atau gaji merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi keluarganya. Gaji yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaannya. Gaji yang tidak mencukupi akan mengurangi minat mereka untuk bekerja keras dan membuat mereka resah dalam bekerja. Hal ini terlihat dari besarnya gaji yang besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. c) Supervisi yang baik. Peran supervisi dalam bekerja adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu bertemu karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Jika pengawasan terhadap karyawan ini dikontrol dengan ketat, kompleksitas pekerjaan dikendalikan, dan penuh dengan kualitas kepemimpinan, maka suasana kerja akan penuh gairah dan semangat. d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan bekerja keras dan mengorbankan diri mereka untuk perusahaan, jika mereka merasa ada jaminan kerja yang jelas untuk melakukan pekerjaan ini. Mereka tidak hanya bekerja untuk hari ini, tetapi juga ingin bekerja pada perusahaan sampai tua tanpa berpindah-pindah. Hal ini dapat dicapai jika perusahaan dapat memberikan jaminan promosi jabatan, jaminan pangkat, dan peluang pengembangan potensi diri untuk masa depan. e) Status dan tanggung jawab. Status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bekerja bukan sebatas mengharapkan kompensasi, namun sekaligus juga berharap mendapatkan kesempatan untuk menempati jabatan dalam perusahaan. Dengan menempati suatu jabatan, orang merasa akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan memiliki kekuatan untuk melakukan aktivitas. f) Peraturan yang fleksibel. Untuk perusahaan besar, biasanya semua karyawan harus mematuhi sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut sebagai peraturan yang berlaku

untuk mengatur dan melindungi karyawan. Ini adalah aturan main untuk mengelola hubungan antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Salah satu faktor internal yang dapat menjadi motivasi yang kuat adalah adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah tercapai. Sementara itu, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja, termasuk sarana dan prasarana kerja. Lingkungan kerja juga membentuk perilaku karyawan melalui interaksi, dan pasti akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, gaji yang memadai dan keamanan kerja yang jelas akan memotivasi karyawan untuk mengembangkan pengalaman kerja, dan tantangan yang dihadapi karyawan adalah motivasi untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja yang telah dicapai seseorang. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut (Sutrisno, 2016), kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, dan jam kerja, serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dijelaskan bahwa kinerja intinya mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, dan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam (Sinambela, 2017), kinerja merupakan salah satu penentu berhasil tidaknya seorang individu menyelesaikan suatu tugas dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Berdasarkan dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan bertujuan untuk menentukan tingkat pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan sebagai alat untuk mencapai prestasi kerja. Tingkat kinerja karyawan disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor eksternal dan internal karyawan tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensial yang disebut *IQ (Intelligent Quotient)* dan kemampuan pendidikan atau *reality* (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, Pendidikan yang memadai serta kemahiran dalam melakukan tugas sehari-hari bagi karyawan dengan *IQ* di atas rata-rata lebih mungkin untuk mencapai kinerja tertinggi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selain itu, faktor motivasi dibentuk oleh sikap karyawan menangani situasi kerja di lingkungan organisasi. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pimpinan, model kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki sikap yang baik terhadap lingkungan kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya, jika karyawan menunjukkan sikap pertentangan terhadap pekerjaannya maka mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang kurang. Motivasi adalah kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada *post-positivisme* atau filosofi perusahaan, digunakan untuk mempelajari keadaan objek alam dengan peneliti sebagai alat utamanya, melalui teknik triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi), memperoleh data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian adalah memahami makna fenomena, memahami keunikan dan struktur fenomena, serta mencari hipotesis (Sugiyono, 2017). Unit analisis yaitu di BMT Idrisiyyah yang berada di Jatihurip, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya. Sumber data didapat dari 4 orang informan sekaligus bertindak sebagai responden dalam penelitian ini, yang masing-masing memiliki tanggung jawab sebagai

pemegang kebijakan perusahaan yaitu *General Manager* dan *Dir. Partnership*. Kemudian sebagai keakuratan informasi yang telah diberikan oleh pemegang kebijakan perusahaan, selanjutnya dilakukan wawancara kepada karyawan bagian *Account Officer Funding* dan *Account Officer Lending* mengenai kondisi yang sedang dialami secara langsung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi teknik untuk mengecek keabsahan data.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan berdasarkan identifikasi masalah yang dirumuskan yakni mengenai faktor internal dan faktor eksternal dalam motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya.

1) Faktor Internal Motivasi Kerja Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Faktor Internal Motivasi Kerja Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut teori Chung dan Megginson dalam (Abdurrahim, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang berdasarkan internal yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).

a) Kebutuhan (*Needs*)

Motivasi dari diri seorang karyawan adalah karyawan dapat mengenali dan memahami kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada 4 informan di masing-masing jabatan, faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk memperoleh makan dan minum. Selain kebutuhan untuk makan dan minum, manusia juga memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu seperti rumah, kendaraan dan lain sebagainya. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Hamali, 2016) yang mengatakan bahwa kebutuhan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia meliputi; 1) Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tidur, tempat tinggal. 2) Kebutuhan rasa aman, yang meliputi perlindungan dari ancaman serta jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya sampai hari tua. 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk dapat berinteraksi dan diterima oleh orang lain. 4) Kebutuhan harga diri, mencakup keinginan untuk dihargai dan diakui atas suatu prestasi serta kemampuan yang dimiliki. 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi dengan menggunakan kemampuan dan skill yang dimiliki dari seseorang. Manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan akan terdorong untuk bekerja keras. Karena aktifitas yang dilakukan dalam bekerja yaitu proses fisik juga mental, akan menghasilkan sesuatu yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya kebutuhan tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

b) Tujuan (*goals*)

Selain dari kebutuhan, faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi adalah karena seseorang memiliki suatu tujuan untuk dicapai atau maksud tertentu untuk bekerja yaitu mendapatkan kepuasan dan mencapai taraf hidup yang lebih baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa karyawan yang bekerja di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya sudah berumah tangga dan memiliki anak. Dalam hal ini ada tujuan yang harus dicapai agar dapat memenuhi keinginan untuk hidup bersama keluarganya. Selain untuk kebutuhan makan, tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk menerima kompensasi atau gaji. Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas posisi di perusahaan yang telah berkontribusi pada pencapaian suatu tujuan (Rivai, 2011). Pada dasarnya seseorang akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena yang mendorong motivasi untuk kerja tersebut didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai seseorang. Tujuan yang ingin dicapai adalah mendapatkan imbalan atas kerja keras yang telah dilakukan. Imbalan tersebut adalah berupa kompensasi atau gaji yang diterima, sehingga seorang individu akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan karena pada akhirnya telah mencapai tujuan utama dalam

bekerja yakni untuk dapat memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wardani, 2019) yang mengatakan bahwa keinginan untuk dapat memiliki sangat berperan penting dalam mendorong karyawan untuk giat bekerja. Semakin kuat keinginan tersebut maka semangat untuk bekerja akan semakin tumbuh sehingga kinerja yang dicapai akan semakin tinggi.

c) Sikap (*attitudes*)

Faktor individu lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah berdasarkan sikap yang dilakukan seseorang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa pimpinan menjadi peran penting yang dapat menumbuhkan bagaimana sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Peran seorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak yakni dengan memberikan arahan kepada karyawan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Wardani, 2019) yang mengatakan bahwa karakter pemimpin yang adil dan bijaksana dapat mendorong karyawan nyaman dalam bekerja karena tugas yang diberikan pemimpin sesuai kemampuan dan karakter masing-masing yang dimiliki karyawan. Dengan mendapatkan arahan dari pimpinan, karyawan dapat belajar mengemukakan gagasan atau pendapat yang dimiliki sehingga karyawan meraih kinerja yang maksimal.

d) Kemampuan (*abilities*)

Faktor individu lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah berdasarkan kemampuan yang dimiliki seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan akan membentuk motivasi karyawan tersebut dalam bekerja yang tentu akan menentukan maksimal atau tidaknya hasil kerja yang telah ia lakukan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti melihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja adalah berpendidikan minimal Strata 1 (S1) dan memiliki kemampuan yang memadai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan mereka motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Sejalan dengan penelitian (Rustamaji et al., 2019) yang mengatakan jika perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki merupakan langkah positif bagi peningkatan motivasi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Namun meskipun karyawan sudah berpendidikan minimal Strata 1 (S1), terdapat beberapa karyawan yang masih harus mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Karena perbedaan latar belakang pendidikan karyawan yang mempengaruhi keterbatasan wawasan yang mereka miliki. Dalam hal ini, karyawan masih membutuhkan pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Kemampuan seorang individu sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan harus mengembangkan kemampuan diri dengan memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang memadai, maka akan menumbuhkan semangat bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Sesuai dengan penelitian (Isya et al., 2014) yang mengatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kondisi motivasi yang dicapai dengan berbagai cara salah satunya adalah melalui *training* atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga dapat membangun kembali motivasi karyawan. Untuk itu pimpinan harus memberikan pelatihan kepada karyawan karena pelatihan sangat diperlukan untuk menunjang karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Sehingga karyawan diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan kemampuan serta dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan secara maksimal.

2) Faktor Eksternal Motivasi Kerja Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut teori Chung dan Megginson dalam (Abdurrahim, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang berdasarkan enternal yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

a) Pembayaran atau gaji (*pay*)

Pandemi Covid-19 yang telah mewabah di Indonesia pada awal Maret 2020 terus meningkat dan meluas, sampai pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk *Social Distancing*. Sehingga memberikan

pengaruh yang sangat besar terhadap aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat dalam upaya pemenuhan kebutuhan hidupnya dan kemudian melambatkan perekonomian di Indonesia serta mempengaruhi beberapa sektor ekonomi. Salah satu dampak yang ditimbulkan pada BMT Idrisiyyah Tasikmalaya adalah meningkatnya kemacetan nasabah yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah belum seluruhnya bisa dikatakan baik karena masalah motivasi kerja karyawan yang menyebabkan kinerja yang dihasilkan masih belum optimal. Salah satu yang dapat mempengaruhinya adalah pembayaran gaji. Kompensasi atau gaji adalah hal penting dan utama yang dibutuhkan oleh seseorang dalam bekerja. Karyawan yang bekerja tentu akan mengharapkan gaji yang memadai untuk dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa besaran kompensasi atau gaji yang diberikan oleh perusahaan adalah berdasarkan target yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang dapat memenuhi target pekerjaan akan diberikan insentif dan tunjangan kinerja. Jika karyawan tidak dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan, maka karyawan hanya mendapatkan gaji pokok tetapi tidak akan mendapatkan insentif dan tunjangan. Kendala paling besar yang ditimbulkan dari adanya pandemi Covid-19 terhadap pencapaian target adalah debitur yang rata-rata adalah UMKM sebagian masih berjualan sedangkan sebagian lainnya sudah tidak berjualan. Hal ini berpengaruh pada kemacetan dalam proses penagihan. Sehingga target kerja sangat sulit tercapai dan mempengaruhi gaji yang diterima oleh karyawan yang menimbulkan sebagian besar karyawan merasa besaran gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tinggi rendahnya pemberian gaji merupakan salah satu motivasi penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan karyawan (Poerwono, 2013). Tidak diberikannya insentif dan tunjangan kinerja akan mengurangi kompensasi karyawan. Dampak dari pengurangan insentif tersebut, karyawan hanya mendapatkan gaji pokoknya saja. Pemberian gaji pokok kadang tidak selalu dapat memenuhi kebutuhan. Sehingga sebagian karyawan memilih untuk mencari tambahan penghasilan dengan membuka usaha. Karena karyawan sudah memiliki tambahan penghasilan lain, karyawan tidak dapat fokus untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Latifah, 2020) yang mengatakan bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar tugas yang dilaksanakan lebih terarah. Insentif yang dimaksud untuk memberikan gaji/upah yang berbeda kepada para karyawan karena terdapat perbedaan prestasi yang diperoleh oleh masing-masing karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi yang memadai akan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang dilakukan serta menurunkan semangat karyawan dalam bekerja.

b) Keamanan pekerjaan (*job security*)

Keamanan pekerjaan atau *job security* adalah suatu kepastian yang diterima oleh karyawan terhadap keberlangsungan dirinya dalam bekerja di dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan keamanan di dalam melakukan pekerjaannya. Keamanan kerja tersebut dapat berupa jaminan pekerjaan dan suasana kerja tanpa adanya ancaman bahwa karyawan tidak akan di pecat tanpa alasan yang dapat dimengerti. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat bahwa perusahaan menyediakan fasilitas BPJS Kesehatan untuk setiap karyawan yang bisa digunakan ketika karyawan dalam kondisi sakit. Kondisi lingkungan kerja dengan penyediaan fasilitas sarana prasarana untuk menunjang kinerja karyawan sudah memadai. Adanya CCTV pada setiap sudut ruangan dan suasana ruangan kantor yang bersih. Dengan adanya CCTV di lingkungan kerja akan meningkatkan sistem keamanan perusahaan sehingga data-data hasil kerja setiap karyawan aman dari kejahatan pihak internal maupun eksternal. Selain itu, kondisi dan suasana yang bersih juga akan meningkatkan kenyamanan karyawan saat berada di lingkungan perusahaan. Selain itu, BMT Idrisiyyah Tasikmalaya yang merupakan salah satu Unit Jasa Keuangan Syariah dari Kopontren Fat-hiyyah juga berdiri berdekatan dengan masjid besar yakni masjid Al-Fattah sebagai salah satu penyediaan tempat ibadah yang sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan mendapat perhatian atas pemenuhan kebutuhan ketentraman lahir dan batinnya. Keamanan pekerjaan adalah salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rustamaji et al., 2019) yang mengatakan karyawan akan merasa senang dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun perusahaan sudah memfasilitasi sarana dan prasarana

yang memadai untuk karyawan, namun perusahaan belum memfasilitasi jaminan pekerjaan untuk karyawannya seperti adanya tunjangan jabatan, tunjangan pendidikan, BPJS Ketenagakerjaan, dan lain sebagainya untuk menunjang jaminan kesejahteraan karyawan untuk masa depan.

c) *Sesama pekerja (co-workers)*

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah hubungan dengan rekan sesama pekerja lainnya. Karyawan yang dapat menjalin komunikasi antara rekan-rekan kerjanya akan membangun semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa hubungan komunikasi antar karyawan dapat memicu motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti melihat bahwa komunikasi antar karyawan di luar tugas pekerjaan terjalin dengan baik. Namun dalam pelaksanaan pekerjaannya, kerjasama tim masih perlu adanya perbaikan karena dengan adanya permasalahan seperti *miss* komunikasi dan perbedaan pendapat akan menyebabkan arah tujuan untuk pencapaian target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan menjadi terhambat. Sehingga akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wardani, 2019) yang mengatakan bahwa hubungan yang baik antar karyawan sangat mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja karena dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan sehingga mempermudah pekerjaan yang ditugaskan.

d) *Pengawasan (supervision)*

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan lainnya selain hubungan dengan sesama rekan kerja yakni adanya pengawasan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa sebelum karyawan melakukan pekerjaan yang dibebankan, pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan yang dilakukan dengan memberi contoh apa yang harus dilakukan terlebih dahulu. Pimpinan memperlakukan semua karyawan dengan tidak membedakan potensi yang dimiliki setiap karyawannya. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan juga terjalin dengan cukup baik, sehingga karyawan tidak merasa sungkan untuk bertanya ketika memiliki kendala terhadap pekerjaannya. Pengawasan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sangat diperlukan agar karyawan merasa diperhatikan. Sejalan dengan penelitian (Wardani, 2019) yang mengatakan bahwa supervisi yang baik dan mampu memberikan arahan, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Dengan mendapatkan perhatian dan menjalin komunikasi yang baik dengan seorang pimpinan maka akan membangun motivasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa pendapat atau gagasannya akan didengarkan dan di hargai oleh pimpinan.

e) *Pujian (Praise)*

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah adanya pujian atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan, karyawan yang bisa mencapai target akan mendapatkan *reward* baik berupa materil dan atau moril. Karyawan yang mempunyai harapan untuk dapat dipromosikan dalam posisi atau jabatan yang lebih tinggi maka harus memenuhi tantangan yang diberikan oleh pimpinan. Sejalan dengan penelitian (Latifah, 2020) yang mengatakan bahwa pemberian penghargaan merupakan hal pokok yang berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Semakin besar pemberian penghargaan kepada karyawan maka akan semakin mencukupi kebutuhan karyawan sehingga akan mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Namun, anggaran *reward* untuk diberikan kepada karyawan yang berprestasi belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

f) *Pekerjaan itu sendiri (job itself)*

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi lainnya adalah pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang ditempatkan sesuai dengan *Job description* nya di dalam perusahaan. Meskipun penempatan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, masih terdapat beberapa karyawan yang belum memahami bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan, serta masih

memerlukan perbaikan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang diberikan. Sehingga, karyawan belum bisa maksimal mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan masih harus mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan penelitian (Wardani, 2019) yang mengatakan bahwa untuk memperoleh prestasi yang diinginkan, karyawan harus mempunyai dorongan dari dalam diri mereka sendiri bahwa bekerja dengan niat belajar lebih cepat bisa menguasai skill.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya diperoleh simpulan bahwa motivasi kerja yang berasal dari faktor internal atau individual yang dapat meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*), yakni karyawan terdorong untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti kebutuhan makan dan minum. b) Tujuan-tujuan (*goals*), yakni karyawan akan bekerja keras karena adanya tujuan yang ingin dicapai yaitu mendapatkan imbalan untuk mendapatkan taraf hidup yang lebih baik. c) Sikap (*attitudes*), yakni karyawan yang terdorong untuk dapat mengemukakan gagasan atau pendapat. d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*), yakni karyawan yang memiliki potensi akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Dalam hal ini, masih terdapat beberapa kendala seperti perbedaan latar belakang pendidikan yang menyebabkan karyawan belum dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan motivasi kerja yang berasal dari faktor eksternal atau organisasi yang dapat meningkatkan kinerja yakni adalah sebagai berikut: a) Pembayaran atau gaji (*pay*), karyawan mendapatkan gaji pokok namun belum sesuai yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini ditunjukkan karena karyawan belum memenuhi target yang diberikan sehingga adanya pengurangan insentif dan tunjangan kinerja yang mempengaruhi besaran gaji yang didapatkan oleh karyawan. b) Keamanan pekerjaan (*job security*), sistem keamanan dilingkungan kerja sudah baik, selain itu kondisi dan suasana yang bersih juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, karyawan belum mendapatkan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan dimasa tua atau di masa yang akan datang. c) Sesama pekerja (*co-workers*), komunikasi antar karyawan diluar tugas pekerjaan terjalin dengan baik, namun kerjasama tim masih perlu diperbaiki karena permasalahan seperti miss komunikasi dan perbedaan pendapat akan mempengaruhi kinerja. d) Pengawasan (*supervision*), komunikasi pimpinan dengan karyawan dilakukan sangat baik sehingga karyawan tidak segan untuk berkomunikasi dengan pimpinan jika ada kendala yang sedang dihadapi. e) Pujian (*praise*), penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang berprestasi adalah mendapatkan *reward*. Namun, anggaran *reward* masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. f) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*), penempatan karyawan di bidang nya sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Namun, karyawan masih harus mengembangkan kemampuannya agar dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi BMT Idrisiyyah Tasikmalaya sebagai perbaikan untuk kedepannya. Saran tersebut antara lain:

- a) Sebaiknya diadakan program pelatihan di luar lingkungan kerja untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan penguasaan kemampuannya atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat ini. Sehingga karyawan akan memperoleh wawasan juga keterampilan baru yang dapat membantu karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya program pelatihan ini membantu karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Diadakannya tunjangan-tunjangan lainnya diluar gaji pokok seperti tunjangan untuk keluarga dan tunjangan makan. Dengan adanya fasilitas ini karyawan akan berusaha tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c) Sebaiknya diadakan *team building* untuk membangun interaksi komunikasi yang kuat antara satu karyawan dan yang lainnya. Dengan terbentuknya *team building* akan memperbaiki *miss*

komunikasi yang sering terjadi antar karyawan. Melalui *team building* akan membuat karyawan dapat bekerja sama dan mau menerima setiap pendapat dan masukan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290–302. <https://doi.org/10.36088/PANDAWA.V3I2.1191>
- Gardjito, A. H., Al, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol, 13(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Harsuko, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Heri Supriyanto, & Moch Djudi Mukzam. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_p_review_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Isya, R., Heru, L., Muhammad, S., & Riza, F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol, 13(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/530>
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2551>
- Latifah, D. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelangi Titian Translog Kab. Banjar*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/1732>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nurmin Arianto, & Hadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=NZooM_4AAAAJ&alert_p_review_top_rm=2&citation_for_view=NZooM_4AAAAJ:roLk4NBRz8UC
- Poerwono. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Ketiga)*. PT. Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Kedua)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rustamaji, E., Syahrani, S., & Artiningsih, D. W. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin*. <http://repository.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/559>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 6)*. Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 8)*. Pranada Media Group.
- Wardani, Z. R. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di TanteKa Screen Printing Ponorogo [Institut Agama Islam Negeri Ponorogo]*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/7462>