



## Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, Dan Employee Participation Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan)

Ibnu Farhan, Nurbaiti, Nuri Aslami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Abstract:** This research aims to determine the influence of innovation, position rotation, motivation and employee participation on the productivity of employee performance at PT. BPRS AL-Washliyah Medan. This research uses quantitative methods and an explanatory approach, data collection techniques using questionnaires and the population and sample in this research are 30 employees who work at BPRS Al-Washliyah Medan. Data samples were analyzed using saturation techniques. Data were analyzed using multiple linear regression methods. The results of this research show that Innovation has no significant effect on Employee Performance Productivity, Position Rotation has no significant effect on Employee Performance Productivity, Motivation has a significant effect on Employee Performance Productivity, and Employee Participation has no significant effect on employee productivity. And the results of the F Test (simultaneous test) show that Innovation, Position Rotation, Motivation and Employee Participation simultaneously influence employee performance productivity.

**Keywords:** Innovation, Position Rotation, Motivation, and Employee Participation, Productivity

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, Dan Employee Participation Terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. BPRS AL-Washliyah medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan explanatory, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner serta populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan yang bekerja di BPRS Al-Washliyah Medan. Data dianalisis dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Inovasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas kinerja Karyawan, Rotasi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, dan Employee Participation tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Serta hasil dari Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa inovasi, Rotasi jabatan, Motivasi, dan Employee Participation berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, Dan Employee Participation, Produktivitas

### LATAR BELAKANG

Persaingan adalah salah satu pemicu perusahaan tetap tumbuh dan berkembang. Perubahan-perubahan inovasi yang didukung oleh tenaga kerja, perlengkapan dan peralatan, teknologi yang terus berkembang, serta kondisi internal dan eksternal perusahaan harus dapat dilakukan supaya perusahaan dapat *survive* alam persaingan. Perubahan teknologi merupakan salah satu perubahan yang dihadapi oleh perusahaan (Rahmany, 2006). Hal ini disebabkan perkembangan teknologi merupakan salah satu faktor pendukung persaingan. Perkembangan teknologi dapat memacu perubahan struktur industry dan mendorong terciptanya industri baru.

Tingkat efisiensi adalah salah satu cara untuk mengukur produktifitas kerja perbankan syariah. Semakin efisien suatu bank syariah, maka semakin bagus produktifitas kinerjanya, dan begitu pula sebaliknya (Norfitriani, 2016). Bagi para investor, efisiensi suatu bank syariah dapat memberikan jaminan keyakinan bahwa dana yang diinvestasikan akan memberikan keuntungan dan hasil yang diharapkan. Sedangkan bagi para nasabah, efisiensi bank syariah akan memberikan keuntungan dengan biaya transaksi yang rendah, dan bagi pemerintah akan

*Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 28, 2023*

\* Ibnu Farhan,

memberikan keuntungan berupa pajak perusahaan. Oleh karena itu, perbankan syariah harus mmemberikan perhatian lebih terhadap terhadap efisiensi dan produktifitas kerja organisasi karyawannya (Hidayat, 2014).

Menurut yuniarsih (2013) produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil konkrit produk yang dihasilkan oleh suatu individu ataupun kelompok dalam satuan suatu proses kerja. Kemampuan menghasilkan output yang maksimal dengan input yang ada merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Pada saat pengukuran efisiensi dilakukan, lembaga keuangan diharapkan pada kondisi bagaimana mendapatkan tingkat output yang optimal dengan input yang ada atau dengan cara mendaptkan tingkat input yang minimum dengan tingkat output tertentu. Dengan menganalisa alokasi input dan output kita dapat melihat tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja perbankan syariah ( Yunirsih, 2013).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Produktivitas Kinerja**

Edy sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Sering dibatasi dengan kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai yang intinya mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas kerja adalah dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

### **Produktivitas kinerja dalam prespektif islam**

Secara umum kegiatan untuk mencapai atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dapat diartikan sebagai produksi. Islam menganjurkan umatnya untuk produktif dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam merestui pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad, Islam juga menganjurkan umatnya untuk berlaku produktif dengan syarat telah menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan sesuau yang baik untuk dunia dan akhirat. Produktivitas tidak bisa terlepas dari fungsi dan makna produksi, sebab ada dua unsur yang tatkala terlihat yaitu unsur sumber daya manusia yang mengelola produksi, dan unsur hasil produktivitas (Assauri, 2004).

### **Inovasi**

Inovasi adalah pembaharuan yang menjadi jalan keluar dari permasalahan yang pernah dihadapi oleh organisasi dengan aspek yang sangat luas dapat berupa barang, jasa, proses, metode pemasaran atau metode organisasi yang baru (Gault, 2013). Inovasi dapat dikatakan berhasil apabila penciptaan dan pelaksanaan proses, produk, jasa, dan metode yang baru dapat menghasilkan perbaikan kualitas hasil yang efektif dan efisien.

## **Inovasi Dalam Prespektif Islam**

Inovasi merupakan bagian dari mental dan sifat seorang pebisnis, yakni inovatif. Untuk mengembangkan usaha bisnis yang dimiliki, seorang pebisnis dituntut menjadi sosok yang inovatif dalam melahirkan ide-ide dan strategi baru. Pada akhirnya, mental inovatif tersebut akan memunculkan karya-karya inovasi sebagai hasil dari produk bisnis atau layanan jasa untuk konsumen.

Adapun Firman Allah SWT yang berkaitan dengan inovasi terdapat pada Q.S Al-Ra'd (13) ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergantian, dimuka dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra'd (13) ayat 11).

## **Rotasi Jabatan**

Menurut Sastrohadiwiryo rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan tanggung jawab, fungsi, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam diri dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada perusahaan (Mohamad, 2017). Prinsip rotasi jabatan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

## **Motivasi kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar dapat bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sunarji Harahap, 2016).

## **Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam**

Terminologi motivasi dalam islam disebut *ad daafi'* dalam bentuk tunggal, atau *ad dawaafi'* dalam bentuk jamak. Dalam artikelnya, Al Kaysi menjelaskan bahwa pakar ilmu jiwa membagi motivasi atau keinginan diri menjadi dua bagian, yaitu (1) dorongan primer, dan

(2) dorongan sekunder. Dorongan primer dapat diartikan sebagai motivasi atau dorongan dasar atau fitrah alamiah. Dorongan dapat berupa dorongan rasa lapar dan haus. Dalam hal ini manusia tidak perlu melakukan sesuatu untuk mendapatkan rasa ini. Sedangkan dorongan sekunder adalah motivasi atau dorongan yang harus digali atau diusahakan. Dalam hal ini, manusia satu dengan yang lainnya sangat berbeda.

### ***Employee participation***

Partisipasi atau keterlibatan karyawan adalah tingkatan seorang karyawan berperan aktif dalam memberikan kontribusi dalam organisasi. Logika yang mendasari adalah keterlibatan dan partisipasi para karyawan dalam mengambil keputusan dan meningkatkan otonomi serta kendali karyawan atas kehidupan kerjanya. Karyawan akan semakin termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerja yang baik dan teratur dan karyawan tentunya akan semakin aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya (Mangasa Panjaitan, 2018).

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* merupakan penelitian penjelasan untuk menguji teori yang ada dengan pengujian hipotesis yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan sesuatu kesimpulan yang berlaku umum dalam suatu parameter (Rahmani, 2016). Dengan menggunakan metode penelitian ini, peneliti memerlukan bantuan program *software spreadsheet* seperti *Microsoft excel* dan program statistik seperti *Statistical Package For Social Sciency (SPSS)*.

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.BPRS Al Washliyah jl.Krakatau Glugurdarat Medan Timur kota Medan tepatnya pada karyawan PT.BPRS Al Washliyah kota Medan.

**Waktu penelitian**

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini akan penulis paparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2022												2023											
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okto	Nov	Dek	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli				
1	Pengajuan judul	■																							
2	Bimbingan proposal skripsi																								
3	minar proposal																								
4	Penelitian																								
5	bimbingan skripsi																								
6	ujian munaqasah																								

**Jenis dan Sumber Data**

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam suatu penelitian adalah jenis data primer dan data sekunder, dimana data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berupa angka atau bilangan sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa saja yang ingin kita ketahui. Dan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lainnya (Supriyanto, 2010). Dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner terfokus pada karyawan PT.BPRS Al Washliyah kota medan.

**Sumber Data**

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau quisioner peneliti yang nantinya akan diisi oleh responden yaitu Karyawan PT. BPRS Al Washliyah kota Medan yang berupa pertanyaan yang dibuat peneliti mengenai inovasi, rotasi jabatan, motivasi kerja, dan juga *employee participation* dan produktivitas kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif data penelitian

#### Uji Deskriptif

#### Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan BPRS Al-Washliyah Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia				
Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
20-25	10	33,3	33,3	33,3
26-30	10	33,3	33,3	66,7
31-35	7	23,3	23,3	90,0
36-40	2	6,7	6,7	96,7
41-45	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 30 orang responden sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3% yang berusia 20-25 tahun, sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3% yang berusia 26-30 tahun, sebanyak 7 orang dengan presentase 23,3% yang berusia 31-35 tahun, sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7% yang berusia 36-40 tahun, dan sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3% yang berusia 41-45 tahun.

#### Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di BPRS Al-Washliyah. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orrang responden. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**

**Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin**

jenis kelamin					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 30 orang responden, sebanyak 12 orang dengan presentase 40% berjenis kelamin laki-laki dan 18 orang dengan presentase 60% berjenis kelamin perempuan.

### Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini jumlah responden adalah karyawan yang bekerja di BPRS Al Washliyah. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

**Tabel 1.4**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	23,3	23,3	23,3
	DIII	1	3,3	3,3	26,7
	S1	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden sebanyak 7 orang dengan presentase 23,3% yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3% yang berpendidikan terakhir D-III, sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3% dengan pendidikan terakhir S-1.

#### Uji instrument penelitian

#### Uji validasi

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk menguji validasi kuisisioner dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung atau nilai *pearson correlation* dengan membandingkan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (dengan sig. 0.05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi, apabila  $r$  hitung atau nilai *pearson Correlation* lebih kecil dari  $r$  tabel maka butir pertanyaan dalam kuisisioner untuk variabel tersebut dinyatakan tidak valid atau jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (dengan sig. 0,05), maka kuisisioner tersebut tidak valid.

Kuesioner penelitian ini di uji kepada 30 responden. Nilai  $r$  tabel untuk diuji dua sisi pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$ , karena jumlah data ( $n$ ) 30 atau  $df$  (*degree of Freedom*) =28.  $Df$  (*degree of freedom*) diperoleh dari jumlah responden dikurangi dengan 2( $df=n-2$ ) atau  $df=30-2=28$ . Maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.361. Hasil pengolahan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Validasi**

No. Item/soal	Item/soal	R- hitung	Nilai (tabel tabel 27%)	Keputusan
1	Inovasi (X1)	0,755	0,361	Valid
2		0,814	0,361	Valid
3		0,643	0,361	Valid
4		0,655	0,361	Valid
5		0,370	0,361	Valid
6		0,788	0,361	Valid
7		0,675	0,361	Valid
8		0,790	0,361	Valid
9		0,509	0,361	Valid
10	Rotasi Jabatan (X2)	0,784	0,361	Valid
2		0,862	0,361	Valid
3		0,792	0,361	Valid
4		0,848	0,361	Valid
5		0,743	0,361	Valid
6		0,799	0,361	Valid
7		0,640	0,361	Valid
8		0,818	0,361	Valid
9		0,772	0,361	Valid
10	0,785	0,361	Valid	
11	0,780	0,361	Valid	
12	0,745	0,361	Valid	
13	0,877	0,361	Valid	
14	0,814	0,361	Valid	
15	0,856	0,361	Valid	
1	Employee Participation (X3)	0,755	0,361	Valid
2		0,899	0,361	Valid
3		0,783	0,361	Valid
4		0,736	0,361	Valid
5		0,731	0,361	Valid
6		0,477	0,361	Valid
7		0,737	0,361	Valid
8		0,730	0,361	Valid
9		0,801	0,361	Valid
1		0,790	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS IBM 22,0,2023.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap variabel X1,X2,X3 dan Y lebih besar daripada r tabel dengan signifikansi sebesar 5% sehingga dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan sebagai syarat validasi.

### 1) Uji Reliabilitas

Selanjutnya terdapat uji reliabilitas. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas reliabilitas	Keterangan
Inovasi (X1)	0,853	0,60	Reliabel
Rotasi Jabatan (X2)	0,955	0,60	Reliabel

Motivasi (X3)	0,884	0,60	Reliabel
Employee Participation (X4)	0,845	0,60	Reliabel
Produktivitas Kinerja (Y)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 22.0.2023

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dan pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrow-smirnov* atau *p-value*.

**Tabel 1.7**

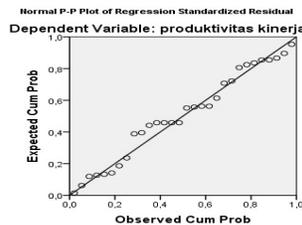
**Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23054532
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,077
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS22.0 2023

Berdasarkan tabel di atas, baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *kolmogrow smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* atau *p-value* nilainya sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

Metode uji normalitas dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-PPlot Of *Regression Standardized*.

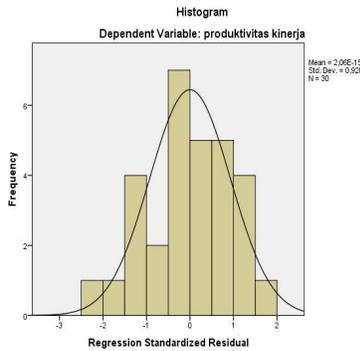


Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0,2023

**Gambar 1**

### Uji Normalitas Dengan P-Plot

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram.



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS IBM 22.0.2023

**Gambar 2**

### Uji Normalitas Dengan Histogram

Berdasarkan gambar di atas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram diatas berbentuk parabola dan bukan garis linier.

### Uji multikolinieritas

Dengan melihat nilai VIF (*variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF >10,00 maka terjadi multikolinieritas. Dengan melihat nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance* > 0,10 artinya terjadi multikolinieritas.

**Tabel 1.8**

### Hasil uji multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,358	4,666		2,649	,014	
	inovasi	-,039	,171	-,030	-,226	,823	,372
	rotasi jabatan	,185	,109	,272	1,706	,100	,251
	motivasi kerja	,528	,175	,519	3,012	,006	,214
	employee participation	,265	,209	,209	1,273	,215	,237

a. Dependent Variable: *produktivitas kinerja*

Sumber : Data SPSS yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

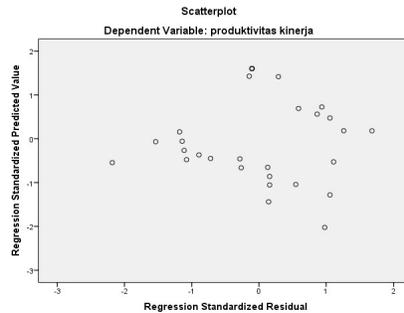
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel indeviden < 10 dan nilai *tolerance* >0,01. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinieritas.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residua satu ke pengamat lain Regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskidastisitas. Jika *variance* dari rasionalisata pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika titik titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka titik terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar dibawah ini menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebut secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kinerja karyawan.



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0 2023

### Gambar 3

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Serta uji ini juga dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.9

#### Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,257	2,499		1,704	,101
	inovasi	,113	,091	,361	1,234	,229
	rotasi jabatan	-,118	,058	-,725	-2,035	,053
	motivasi kerja	,070	,094	,289	,749	,461
	employee participation	-,051	,112	-,168	-,457	,651

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0 2023

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji glejser, maka dapat dilihat bahwa :

- a) Nilai sig X1 = 0,229 > 0,05
- b) Nilai sig X2 = 0,053 > 0,05
- c) Nilai sig X3 = 0,461 > 0,05
- d) Nilai sig X4 = 0,651 > 0,05

Maka disimpulkan bahwa semua variabel X tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat dari setiap variabel X lebih besar dari 0,05.

### Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kinerja

a = Konstansa

X1 = Inovasi

X2 = Rotasi jabatan

X3 = Motivasi

X4 = *Employee Participation*

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi untuk X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>

e = Hambatan

Berikut hasil dari uji statistik regresi linier berganda:

**Tabel 1.10**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,358	4,666		2,649	,014
	Inovasi	-,039	,171	-,030	-,226	,823
	Rotasi jabatan	,185	,109	,272	1,706	,100
	Motivasi	,528	,175	,519	3,012	,006
	Employee participation	,265	,209	,209	1,273	,215

a. Dependent Variable: produktivitas kinerja

Sumber :Data primer yang diolah dengan spss IBM SPSS 22.0.2023

Dari nilai-nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Maka: } Y = 12,358 + (-0,039)X_1 + 0,185X_2 + 0,528X_3 + 0,265X_4$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a) Nilai *constant* (a) = 12,358 artinya, apabila skor variabel Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, *Employee Participation*, sama dengan Nol, maka produktivitas kinerja karyawan sebesar 12,358.

- b) Ketika variabel Inovasi (X1) ditingkatkan 1%, maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $-0,039$  dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- c) Ketika variabel Rotasi Jabatan (X2) ditingkatkan 1%, maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,185$  dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau mengalami perubahan
- d) Ketika variabel motivasi (X3) ditingkatkan 1% , maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,528$  dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- e) Ketika variabel *Employee Participation* (X4) ditingkatkan 1%, maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,265$  dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami penurunan.

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas, Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 1.11**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,815	2,402
a. Predictors: (Constant), Employee participation, Inovasi, Rotasi jabatan, motivasi				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar  $0,841$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, dan *Employee Participation* mampu menerapkan variabel terikat yaitu produktivitas kinerja karyawan sebesar  $84,1\%$  sisanya  $15,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar mode regresi.

### Uji Simultan ( Uji F)

Uji stasistik F atau uji simultan adalah kelayakan mode/uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama

atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Nilai F tabel untuk diuji pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dan cara menentukan F tabel yaitu  $df(n1) = k-1$  atau  $5-1 = 4$ , dan  $df(n2) = n-k$  atau  $30-5 = 25$ , maka diperoleh F tabel sebesar 2,76.

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762,682	4	190,671	33,037	,000 <sup>b</sup>
	Residual	144,285	25	5,771		
	Total	906,967	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Employee Participation, Inovasi, Rotasi Jabatan, motivasi						

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,037. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $sig < 0,005$ ) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya adalah signifikan. Artinya  $H_a$  diterima. Dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai  $F_{hitung}$  dalam persamaan ini sebesar 33,037 adapun untuk nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 maka  $F_{hitung}$  (33,037) lebih besar dari pada yang terdiri (2,76) sehingga keputusan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, Dan *Employee Participation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas kinerja Karyawan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengkaji setiap variabel bebas (X). Apakah Inovasi (X1), Rotasi Jabatan (X2), Motivasi (X3), dan *Employee Participation* (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kinerja Karyawan (Y). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Uji t juga dilihat pada tingkat signifikannya, yaitu :

- a) Jika tingkat signifikan  $< 0,005$  maka ditolak dan atau  $H_a$  diterima
- b) Jika tingkat signifikan  $> 0,005$  maka  $H_0$  Diterima dan atau  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk diuji pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , tabel distribusi t dicari pada  $0,05 : 2 = 0,025$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30 - 4-1 = 25$  ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi  $0,025$ ) hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar  $2,060$ .

**Tabel 1.13**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji t )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,358	4,666		2,649	,014
	Inovasi	-,039	,171	-,030	-,226	,823
	Rotasi Jabatan	,185	,109	,272	1,706	,100
	motivasi	,528	,175	,519	3,012	,006
	Employee Participation	,265	,209	,209	1,273	,215

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS IBM SPSS 22.0.2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Inovasi ( $X_1$ ) dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,226$  dengan signifikansi sebesar  $5\%$ . Karena  $t$  hitung untuk variabel  $X_1$  ( $-0,226$ ) lebih kecil dari  $t$  tabel ( $2,060$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,823 > 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Inovasi ( $X_1$ ) secara Parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga membuktikan bahwa  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima.

Variabel Rotasi jabatan ( $X_2$ ) dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $1,706$  dengan signifikansi sebesar  $5\%$ . Karena  $t$  hitung untuk variabel  $X_2$  ( $1,706$ ) lebih kecil dari  $t$  tabel ( $2,060$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,100 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel Rotasi Jabatan ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga membuktikan bahwa  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima.

Variabel Motivasi ( $X_3$ ) dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $3,021$  dengan signifikansi  $5\%$ , karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,060$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sehingga  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak.

Variabel *Employee Participation* (X4) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,273 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t hitung untuk variabel X4 (1,273) lebih kecil dari t tabel (2,060) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,215 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel *Employee Participation* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y), sehingga Ha4 ditolak dan Ho4 diterima.

#### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Inovasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPRS Al Washliyah Kota Medan.**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,226 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 4 dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,060. Kemudian membandingkan jika t hitung > t tabel maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Karena, t hitung untuk variabel X1 (-0,226) lebih kecil dari t tabel (2,060) maka keputusannya adalah Ha1 ditolak, sehingga Inovasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan (Y) di PT. BPRS Al Washliyah kota Medan.

#### **Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kinerja Karywan BPRS Al Washliyah Kota Medan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,706 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 4 dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,060. Kemudian membandingkan jika t hitung > t tabel maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Karena, t hitung untuk variabel X2 (1,706) lebih kecil dari t tabel (2,060) maka keputusannya adalah Ha2 ditolak, sehingga Rotasi Jabatan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan (Y) di PT. BPRS Al Washliyah kota Medan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPRS Al Washliyah Kota Medan?**

Dalam hal ini karyawan BPRS Al Washliyah menganggap bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kinerja karyawan. Yang pada praktiknya jika karyawan menganggap suatu hasil dan proses kerja secara positif, maka secara otomatis motivasi diri untuk bekerja lebih baik akan meningkat. Dengan demikian semakin tinggi tingkat usaha, dan tingkat kegigihan karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi juga

produktivitas kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika tingkat usaha dan tingkat kegigihan karyawan rendah maka semakin rendah juga produktivitas kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Participation* Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPRS Al Washliyah Kota Medan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,273 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 30 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 4 dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,060. Kemudian membandingkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Karena, t hitung untuk variabel X4 (1,273) lebih kecil dari t tabel (2.060) maka keputusannya adalah  $H_{a4}$  ditolak, sehingga *Employee Participation* (X4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan (Y) di PT. BPRS Al Washliyah kota Medan.

### **Pengaruh Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi, Dan *Employee Participation* Secara Bersamaan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPRS Al Washliyah Kota Medan**

Berdasarkan hasil uji F dari ke empat variabel bebas yaitu inovasi, rotasi jabatan, motivasi, dan *employee participation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 33,037. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah signifikan artinya  $H_{a5}$  diterima dan  $H_{o5}$  ditolak yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel terikat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi, rotasi jabatan, motivasi, dan *employee participation* terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT.BPRS Al Washliyah kota Medan. Dan berdasarkan hasil penelitian Hipotesis yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Inovasi(X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar  $-0,226 < t_{tabel}$  sebesar 2,060 dengan nilai signifikan sebesar  $0,823 > 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima.

2. Variabel Rotasi Jabatan (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar  $1,706 < t$  tabel sebesar 2,060 dengan nilai signifikan sebesar  $0,100 > 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa Ha2 ditolak dan Ho2 diterima.
3. Variabel Motivasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar  $3,021 > t$  tabel sebesar 2,060 dengan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.
4. Variabel *Employee Participation* (X4) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar  $1,273 < t$  tabel sebesar 2,060 dengan nilai signifikan sebesar  $0,215 > 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa Ha4 ditolak dan Ho4 diterima.
5. Variabel Inovasi, Rotasi Jabatan, Motivasi dan *Employee Participation* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar  $33,037 > t$  tabel 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa Ha5 diterima Dan Ho5 ditolak.

### **Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kinerja karyawan harus melihat faktor-faktor yang lainnya, dan menambahkan variabel bebas lain yang lebih banyak dan didukung teori yang lebih kuat. Mengingat R square dalam penelitian ini yang cukup besar yaitu sebesar 0,841 yang berarti 84.1% dipengaruhi oleh Inovasi, rotasi jabatan, Motivasi, dan *Employee Participation*. Maka sebesar 15,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Serta untuk peneliti selanjutnya agar meningkatkan jumlah responden yang akan diteliti mengingat sampel yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 30 orang saja.

2. Bagi perbankan syariah

Harus selalu memperhatikan karyawan agar produktivitas kinerja karyawan tetap bertahan bahkan meningkat, Dengan cara meningkatkan inovasi, rotasi jabatan, motivasi serta *employee Participation* secara bersamaan. Karena dalam penelitian ini, keempat hal tersebut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah. Serta yang terpenting adalah pengelolaan motivasi karena sangat berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa dijadikan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Mangasa Panjaitan. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* .
- Rahmani, N. A. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi* . Medan: Febi UIN-SU Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarji Harahap. (2016). *Pengantar Manajemen (pendekatan Integratif Konsep Syariah)*. Medan: Febi UIN-SU Press.
- Supriyanto. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* . UIN-Maliki Press.
- Sutrisno E;. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-6*. Jakarta : Pradana Media Group.
- Taufik Hidayat, D. I., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business management And Entrepreneurship Journal* , 193-205.