

PENGARUH PENERAPAN ISO 9001:2015, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. XYZ

Rizal Arasid^{1*}, Hendang Setyo Rukmi¹, Intan Rahmatilah²

¹Institut Teknologi Nasional Bandung

E-mail: arasid57@mhs.itenas.ac.id

Received 04 01 2023 | Revised 11 01 2023 | Accepted 11 01 2023

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang cakap, termotivasi, dan inovatif dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Manajemen diperlukan saat mengelola sumber daya manusia, yang akan berguna bagi kemajuan perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. XYZ. Metoda yang digunakan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Variabel-variabel yang akan dikaji pengaruhnya yaitu penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menemukan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah penerapan ISO 9001:2015 dan motivasi karyawan dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi variabel motivasi kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, ISO 9001:2015, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, SEM-PLS

ABSTRACT

Capable, motivated, innovative employee performance can have a good impact on the company. Management is necessary when managing human resources, which will be useful for corporate advancement. This researcher aims to analyzing the effect of ISO 9001:2015 quality management system, working environment and work motivation significantly on employee performance at CV. XYZ. The method used uses Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The variables that will be studied are the implementation of ISO 9001:2015 quality management system, work environment and work motivation. This study found that the factors that could affect employee performance in the company were the application of ISO 9001:2015 and employee motivation in work. Working environmental factors do not have a significant effect, but working environments have a positive effect on work motivation. So that the working environment can affect employee performance by mediating work motivation variables.

Keywords: Employee Performance, ISO 9001:2015, Work Environment, Work Motivation, SEM-PLS

1. PENDAHULUAN

Persaingan pasar global menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan biasanya memiliki strategi yang direncanakan sejak awal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan yang cakap, termotivasi, dan inovatif dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) ketika karyawan berada dalam lingkungan yang mendukung, mereka akan bekerja lebih produktif dan kreatif sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan juga salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Huseno (2019) Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan gairah kerja seseorang sehingga mau bekerja secara efektif. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan karena berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

CV. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan gula pasir, minyak goreng dan produksi gula merah. Untuk memenangkan persaingan, CV. XYZ harus menghasilkan produk yang berkualitas. Upaya yang dilakukan oleh CV. XYZ untuk menghasilkan produk yang berkualitas adalah mengimplementasikan ISO 9001. Selain diharapkan bisa menghasilkan produk yang kualitasnya sesuai standar, implementasi ISO 9001 juga diharapkan bisa berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karyawan sebagaimana hasil penelitian Putu et al (2016), Medina (2019), Rahman (2015).

Kinerja karyawan pada CV. XYZ belum baik karena masih terdapat produk yang cacat dan complain dari pelanggan sehingga menyebabkan produk tidak bisa dijual. ISO 9001 merupakan budaya sistem yang merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keefektifan pelaksanaan di perusahaan sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Agar dampak terhadap kinerja karyawan semakin signifikan, sehingga dicari lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Motivasi dapat menciptakan kondisi perusahaan sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

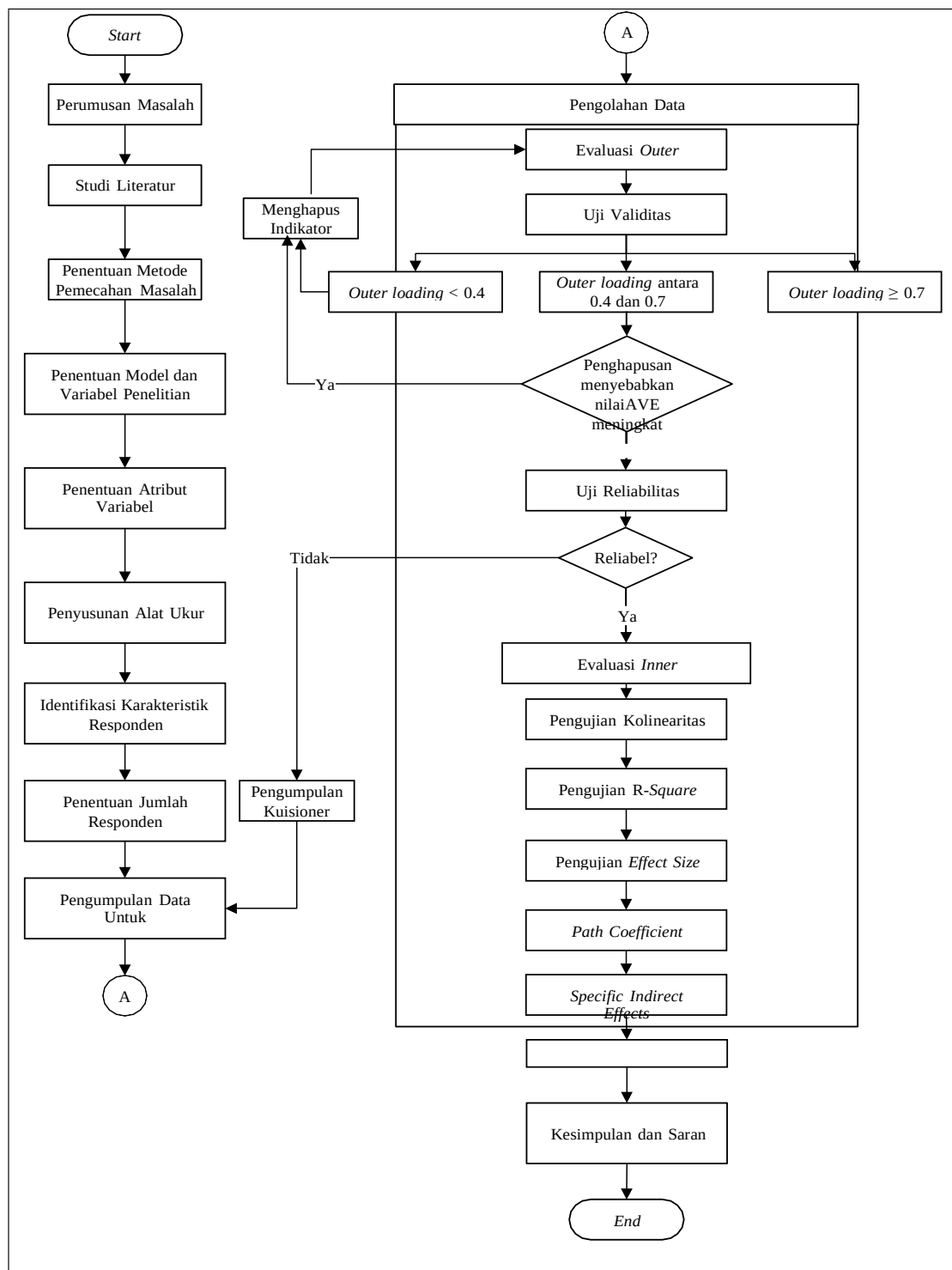
Selain masalah di perusahaan, yang melatar belakangi penelitian ini dikembangkan dari model penelitian sebelumnya untuk mengetahui pengaruh lebih lanjut terkait model dan variabel-variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, diantaranya, lingkungan kerja (Fajaryani & Indrawati, 2020; Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017; Ronal & Hotlin, 2019), penerapan manajemen mutu ISO 9001 (Putu et al., 2016; Aziz, 2009; Medina, 2019; Tampubolon, 2021; Rahman, 2015) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Faktor lainnya yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja (Adha et al., 2019), Motivasi kerja (Mahardika et al., 2020; Sanjaya, 2018; Findriati, 2018) dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2014).

2. METODOLOGI

2.1 Diagram Alir Penelitian

Tahapan proses yang akan dilakukan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram alir pada gambar sebagai berikut.

Pengaruh Penerapan ISO 9001:2015, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. XYZ



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

2.2 Penentuan Metode Pemecahan Masalah

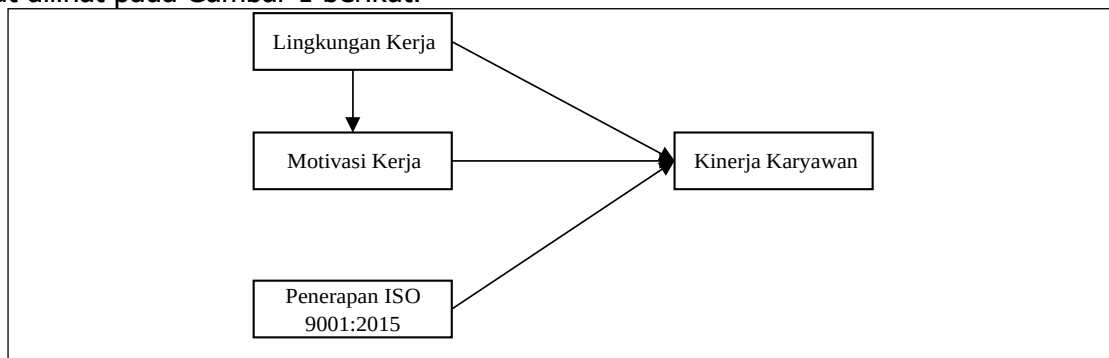
Tabel perbandingan SEM-PLS dengan SEM-CB dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Perbandingan SEM-PLS dengan SEM-CB

No	Kriteria	SEM-PLS	CB-SEM (AMOS dan LISREL)	Penelitian Sekarang
1	Tujuan analisis	Orientasi prediksi dan analisis eksploratori	Taksiran parameter dan confirmatory	Analisis eksploratori
2	Asumsi	Non-parametrik, tidak mengikuti pola distribusi tertentu	Parametrik, mengikuti distribusi normal multivariate	Non-parametrik, tidak mengikuti pola distribusi tertentu
3	Pendekatan	Variance atau component based (VB-SEM)	Covariance Based (CB-SEM)	Variance atau component based (VB-SEM)
4	Jumlah sampel	30-100 sampel	200-800 sampel	35 sampel
5	Hubungan indikator-konstruk laten	Reflektif maupun formatif	Reflektif	formatif
6	Kompleksitas model	Mampu menangani hubungan sangat kompleks, bisa 100 konstruk laten dan 1000 variabel manifest	Kurang dari 100 variabel	4 variabel laten
7	Kebutuhan teori	Fleksibel, optimal pada prediksi dan akurasi model	Asumsi dan dasar teori kuat	Fleksibel, optimal pada prediksi dan akurasi model
8	Skor variabel laten	Secara eksplisit diestimasi	Indeterminate	Secara eksplisit diestimasi

2.3 Penentuan Model Penelitian

Model penelitian yang terdiri dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah dikaji oleh beberapa peneliti sebelumnya. Model tersebut diantaranya, lingkungan kerja (Fajaryani & Indrawati, 2020; Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017; Ronal & Hotlin, 2019), penerapan manajemen mutu ISO 9001 (Putu et al., 2016; Aziz, 2009; Medina, 2019; Tampubolon, 2021; Rahman, 2015), lingkungan kerja dan budaya kerja (Adha et al., 2019), Motivasi kerja (Mahardika et al., 2020; Sanjaya, 2018; Findriati, 2018) dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2014). Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 2. Model Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, variabel yang akan dilihat pengaruhnya yaitu penerapan ISO 9001:2015, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel eksogen yaitu sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, lingkungan kerja dengan variabel intervening Motivasi Kerja. Sedangkan variabel endogennya adalah dan kinerja karyawan

3. ISI

3.1 Pengumpulan Data

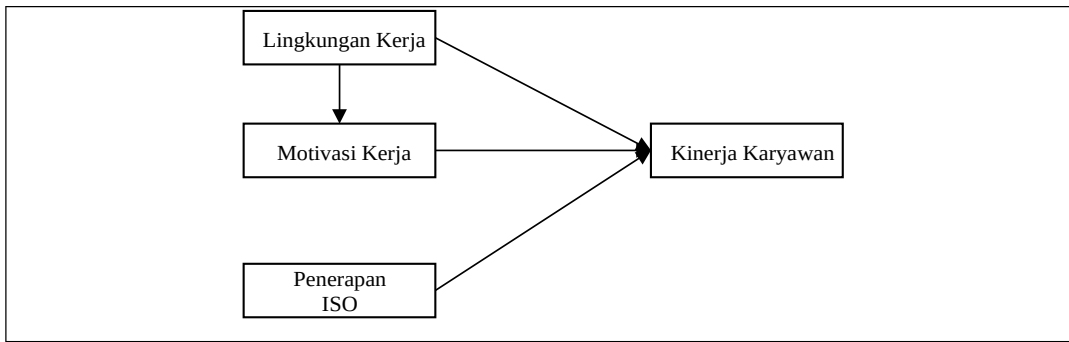
Pengumpulan data dilakukan dengan mengisi formulir di platform Google Form dan menggunakan media kertas untuk responden yang tidak mengerti pengisian pada Google Form. Kuesioner disebarakan secara langsung di lokasi karyawan bekerja. Pengisian variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja untuk setiap karyawan di isi oleh pimpinan perusahaan atau perwakilan agar penilaian lebih objektif. Data yang terkumpul berjumlah 35 responden. Informasi demografi responden dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 2. Informasi Demografi Responden

Data Responden	
Usia	Frekuensi
15-24 tahun	7
25-34 tahun	20
35-44 tahun	6
45-54 tahun	1
55-64 tahun	1
> 65 tahun	0
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	34
Perempuan	1
Masa Bekerja	
< 1 tahun	9
1 – 3 tahun	12
> 3 tahun	14
Pendidikan Terakhir	
SD	8
SMP	11
SMA/SMK	12
D3/D4	0
Sarjana	4

3.2 Penentuan Model Penelitian

model penelitian yang terdiri dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah dikaji oleh beberapa peneliti sebelumnya. Model tersebut diantaranya, lingkungan kerja (Fajaryani & Indrawati, 2020; Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017; Ronal & Hotlin, 2019), penerapan manajemen mutu ISO 9001 (Putu et al., 2016; Aziz, 2009; Medina, 2019; Tampubolon, 2021; Rahman, 2015), lingkungan kerja dan budaya kerja (Adha et al., 2019), Motivasi kerja (Mahardika et al., 2020; Sanjaya, 2018; Findriati, 2018) dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2014). Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Model Penelitian

3.3 Evaluasi Outer Model

Pengujian outer model terdapat beberapa step yaitu dengan menguji validitas dan menguji reliabilitas. Pertama, menghitung loading factor. Berikut merupakan besar loading factor indikator pada semua variabel laten dengan jumlah 29 pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	K1	0.824	Valid
	K2	0.899	Valid
	K3	0.914	Valid
	K5	0.845	Valid
	K6	0.889	Valid
Penerapan ISO 9001:2015	I1	0.822	Valid
	I2	0.735	Valid
	I3	0.767	Valid
	I5	0.763	Valid
	I7	0.809	Valid
	I8	0.829	Valid
	I9	0.846	Valid
Lingkungan Kerja	L1	0.882	Valid
	L2	0.852	Valid
	L3	0.768	Valid
	L4	0.801	Valid
	L5	0.855	Valid
Motivasi Kerja	M1	0.805	Valid
	M2	0.787	Valid
	M3	0.832	Valid
	M4	0.854	Valid
	M5	0.811	Valid
	M6	0.823	Valid

Nilai loading factor sudah valid dan sudah memenuhi kriteria dan layak untuk digunakan penelitian untuk analisis lebih lanjut yaitu mengukur Discriminant Validity. Validitas diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Apabila nilai AVE berada > 0.5 , maka model dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.765
Penerapan ISO 9001:2015	0.635
Lingkungan Kerja	0.693
Motivasi Kerja	0.671

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa seluruh nilai AVE berada di atas kriteria. Dengan demikian seluruh variabel memiliki validitas yang baik. Selanjutnya dilakukan pengujian Composite Reliability. Hair et al. (2019) mengatakan bahwa besarnya Cronbach's Alpha berkisar dari 0 hingga 1, dengan nilai 0.6 hingga 0.7 dianggap batas bawah akseptabilitas. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0.923
Penerapan ISO 9001:2015	0.904
Lingkungan Kerja	0.889
Motivasi Kerja	0.902

3.3 Evaluasi Inner Model

Model struktural atau inner model merupakan suatu uji yang menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Evaluasi inner model terdiri dari beberapa tahap. Pertama pengujian kolinearitas dengan menghitung VIF. Nilai VIF harus < 5. Hasil pengujian kolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai VIF

Variabel	VIF
K1	2.443
K2	3.781
K3	3.778
K5	2.372
K6	3.179
I1	3.005
I2	2.466
I3	2.094
I5	2.368
I7	2.861
I8	3.177
I9	3.836
L1	4.014
L2	3.592
L3	2.049
L4	2.206
L5	3.223
M1	2.857
M2	2.906
M3	3.215
M4	2.537
M5	2.014
M6	3.116

semua variabel memiliki nilai VIF < 5, artinya bahwa pada alat ukur yang sudah direkonseptualisasi tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel laten. Selanjutnya menghitung nilai R-Square untuk mengukur banyaknya variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel eksogen. Nilai R-Square (R²) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai R Square dan Kriteria

Variabel Endogen	R-Square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0.856	Baik
Motivasi Kerja	0.558	Cukup Baik

R-Square variabel endogen kinerja karyawan adalah sebesar 0.853. Nilai ini menjelaskan kekuatan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan adalah sebesar 85.6%. Sedangkan nilai R-Square variabel endogen motivasi kerja adalah sebesar 0.558 sehingga kekuatan variabel penerapan ISO 9001:2015 dalam memprediksi

motivasi kerja adalah sebesar 55.8%. Dilanjutkan menghitung nilai Effect size atau f^2 untuk menilai besar kecilnya pengaruh antar variabel. Besar nilai f^2 dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Effect Size

Variabel	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja		1.262
Motivasi Kerja	0.693	
Penerapan ISO 9001:2015	0.712	

nilai tertinggi yaitu variabel lingkungan kerja menuju motivasi kerja diikuti variabel penerapan ISO 9001:2015 menuju kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja menuju kinerja karyawan dengan Effect Size masing-masing 1.262, 0.712 dan 0.693. Artinya hubungan variabel tersebut berpengaruh besar terhadap masing-masing variabel endogen. Selanjutnya menghitung Path Coefficient merupakan nilai koefisien jalur atau hubungan antara pengaruh konstruk dengan variabel laten. Berikut merupakan tabel Path Coefficient beserta keterangan yang dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Path Coefficient

Korelasi	Path Coefficient	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.747	0.000	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.489	0.001	Berpengaruh signifikan
Penerapan ISO 9001:2015 -> Kinerja Karyawan	0.496	0.001	Berpengaruh signifikan

Nilai Path Coefficient menunjukkan semua korelasi antar variabel sudah berpengaruh signifikan. Selanjutnya menguji variabel mediasi dengan menghitung specific indirect effects yang dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Specific Indirect Effects

Hipotesis	T Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	3.252	0.001	Berpengaruh Signifikan

Dapat dilihat pada tabel, nilai T statistic $3.252 > 1.966$ dan nilai P values $0.001 < 0.05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.4 Resampling Bootstrap

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Nilai P Value digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dianggap signifikan jika memiliki nilai P Value kurang dari 0,05 ($P < 0,05$). Semakin kecil nilai P Value atau nilai mendekati 0.000 maka signifikansi pengaruh semakin besar. Berikut merupakan hasil resampling bootstrap yang dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Resampling Bootstrap

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.747	0.754	0.080	9.325	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.489	0.475	0.148	3.315	0.001
Penerapan ISO 9001:2015 -> Kinerja Karyawan	0.496	0.513	0.144	3.447	0.001

3.5 Analisis Resampling Bootstrap

Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja nilai koefisien sebesar 0.747. Artinya apabila variabel lain konstan maka variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 74.7% terhadap variabel motivasi kerja. Sehingga apabila lingkungan kerja baik maka motivasi kerja semakin baik. Nilai T Statistics $9.325 > 1.966$ artinya variabel laten berpengaruh terhadap variabel laten lainnya. Lalu pada nilai P Value sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05, maka $0.000 < 0.05$ artinya lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.489. Artinya apabila variabel lain konstan maka variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 48.9% terhadap variabel kinerja karyawan. . Artinya apabila lingkungan kerja baik maka motivasi kerja semakin baik. Nilai T Statistics $3.315 > 1.966$ artinya variabel laten berpengaruh terhadap variabel laten lainnya. Lalu pada nilai P Value sebesar 0.001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05, maka $0.001 < 0.05$ artinya motivasi kerja pada karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan ISO 9001:2015 terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.496. Artinya apabila variabel lain konstan maka variabel penerapan ISO 9001:2015 memberikan pengaruh sebesar 49.6% terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga apabila penerapan ISO 9001:2015 baik maka kinerja karyawan semakin baik. Nilai T Statistics $3.447 > 1.966$ artinya variabel laten berpengaruh terhadap variabel laten lainnya. Lalu pada nilai P Value sebesar 0.001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05, maka $0.001 < 0.05$ artinya penerapan ISO 9001:2015 berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa penerapan ISO 9001:2015 di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah penerapan ISO 9001:2015 dan motivasi karyawan dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan namun lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai signifikansi yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel laten Penerapan ISO 9001:2015 dengan nilai path coefficient 0.493, artinya jika standar penerapan ISO 9001:2015 semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 49.3%. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai path coefficient 0.489, artinya jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 48.9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Fajaryani, F., & Indrawati, N. S. (2020). Karyawan Pada PT . Sinar Lentera Kencana Cikande. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Findriati. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. 3. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6>
<https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2>
<https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019>
<https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041>
<http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Huseno, T. (2019). Work Motivation And Work Environment Moderating Of Work Satisfaction On The Employee Performance Department Of Cooperation And Smes Provincial Government West Sumatra. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 44(1), 37–48.
<https://doi.org/10.33701/jipwp.v44i1.252>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Medina, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infinity Internasional Logistic Medan. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2036/1869>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Putu, N., Juana, P., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Buletin Studi Ekonomi*, 21(1), 92–101.
- Rahman, R. A. (2015). Pengaruh Penerapan ISO 9001:2008 (Sistem Manajemen Mutu) Terhadap Kinerja Karyawan.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/39632/1/WILLIAN_TSANIA_RAHMAN-FEB.pdf
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. 66.
https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.