

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PRIMELAND REALTY CABANG PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Okta Fathur Rahman

NIM : 212016139

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PRIMELAND REALTY CABANG PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarja Manajemen**



Nama : Okta Fathur Rahman

NIM : 212016139

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang**

Nama : Okta Fathur Rahman
NIM : 212016139
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502


Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan
U.P. Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Okta Fathur Rahman
NIM : 212016139
Konsentrasi : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Okta Fathur Rahman

MOTTO :

“SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN AKAN DATANG KEMUDAHAN, MAKA KERJAKANLAH URUSAN DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH HANYA KEPADA ALLAH KAMU BERHARAP.”

(QS.AL Insyirah,6-8)

“JANGAN JADIKAN PENDIDIKAN SEBAGAI ALAT UNTUK MENDAPATKAN HARTA, DEMI MEMPROLEH UANG UNTUK MEMPERKAYA DIRIMU. BELAJARLAH SUPAYA TIDAK MENJADI ORANG BODOH DAN DIBODOHI OLEH ORANG.”

(Ulilamrir Rahman)

“KETIKA ANDA BERINOVASI, ANDA HARUS SIAP BAHWA ORANG – ORANG AKAN MENGATAKAN ANDA GILA.”

(Larry Ellison)

Skripsi ini saya persembahkan khusus kepada:

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tuaku, ayah dan ibu tersayang yang selalu mendoakan dan memberi motivasi terbaik untuk saya**
- **Kakak dan adik-adikku tersayang yang selalu memberi suport**
- **Orang spesialku**
- **Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini**
- **Rekan seperjuangan satu angkatan**
- **Almamater**

PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT , atas limpahan rahmat dan kanunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Primeland Realty Cabang Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Penulis sampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberikan doa, bimbingan, arahan, motivasi dan dukungan terutama kepada kedua orang tua tersayang, ayahanda Muhammad Zazili dan ibunda Sulhana Rahmi yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini, selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua study manajemen universitas mahammadiyah palembang.

4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr.Hj. Fatimah, S.E., M.Si selaku penelaah 1 dan ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku penelaah 2
7. Bapak DR. M. Idris, H. S.E., M.Si. selaku ketua penguji, ibu Diah Isnaini Astiati, S.E., M.Si. selaku Penguji 1 dan bapak Amidi, S.E., M.Si. selaku Penguji 2
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kakak saya Nugroho Aji, adik-adik saya Munzila Azaara Mz yang selalu memberi dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat, Teman-teman seperjuangan dan squad manis manja . Ridho, Rudi, Wahyu, Andre, Andra, Deni, Oyot dan Dimas yang selama ini telah mewarnai masa perkuliahan. Terima kasih atas dukungan, kerja sama, nasihat dan canda tawa yang selalu diberikan selama ini. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dari awal masa perkuliahan.

11. Teman dan Sahabat baru pada saat KKN yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
12. Wanita Hidupku saat ini Tania Aliya Sari yang selama ini telah memberikan motivasi, support, nasihat dan arahan yang selalu membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi orang yang selalu ada dan selalu memberikan semangat tiada hentinya.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih telah membagi ilmu dan selalu memberi informasi terkait dengan perkuliahan.

Palembang, Agustus 2020

Okta Fathur Rahman

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Motto	v
Prakata	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
Abstract	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian	23

C. Operasionalisasi Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampling	24
E. Data Yang Diperlukan	25
F. Metode Pengumpulan Data	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan 2015 sampai 2019	5
Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	40
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.10 Motivasi	45
Tabel IV.11 Disiplin Kerja	47
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda	48
Tabel IV.13 Hasil Uji F	50
Tabel IV.14 Hasil Uji t	51
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, Dan Uji R^2
- Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP
- Lampiran : Surat Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Pernyataan Bebas Pelagiat
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Okta Fathur Rahman / 212016139 / 2020 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang. (2) Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 38 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan F_{hitung} (14,848) > F_{tabel} (2,46) dan t_{hitung} (2,494) X_1 , (2,203) X_2 > t_{tabel} (1,689). Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

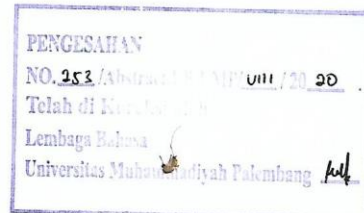
Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Okta Fathur Rahman / 212016139/2020 / The Influence of Work Motivation and Discipline toward Employee's Performance at PT. Primeland Realty Palembang Branch

This research is formulated into the following questions: (1) Is there any significant influence of motivation and work discipline simultaneously toward the performance of employees at PT. Primeland Realty Palembang Branch. (2) Is there any significant influence of individual work motivation and discipline toward the performance of the employees at PT. Primeland Realty Palembang Branch. This research is aimed at determining: (1) the significant influence of motivation and work discipline simultaneously toward the performance of employees at PT. Primeland Realty Palembang Branch. (2) the significant influence of motivation and individual work discipline toward the performance of employees at PT. Primeland Realty Palembang Branch. The variables in this research were employee's performance, motivation and work discipline. In this research, 38 respondents were taken as sample. The type of data used in this research were primary and secondary data. Data collection techniques used through questionnaires. Analysis of the data used was qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of Fcount (14.848) > Ftable (2.46) and tcount (2.494) X1, (2.203) X2 > ttable (1.689). It means that H0 was rejected and Ha was accepted, which means that there was a significant influence of Motivation (X1) and Work Discipline (X2) toward Employee's Performance (Y), both simultaneously and partially.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee's Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo (dalam Suwati, 2013), kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Kinerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi menurut Robbins dalam Wibowo (2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*Persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Muhammad Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif, finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/ loyalitas terhadap perusahaan.

Selain Motivasi, ada juga disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Jika keduanya dapat dikelola dengan baik, maka motivasi dan disiplin secara langsung membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang baik, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

PT. Primeland Realty yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang properti. PT. Primeland Realty yang didirikan pada tahun 2003 di kota batam, pada tahun 2005, pada tahun 2008 PT. Primeland Realty membuka cabang di kota semarang dengan 2 proyek perumahan, selanjutnya pada tahun 2010 membuka cabang di pekanbaru dalam 1 proyek perumahan lalu berikutnya PT. Primeland Realty masuk ke kota Palembang pada tahun 2012 dengan 4 proyek setelah membuka cabang di Palembang.

Primeland Realty mempunyai Visi dan Misi yaitu Menjadi Pengembang Permukiman dan Perumahan Rakyat Terpercaya Di Indonesia dan Misinya Mengembangkan perumahan dan permukiman yang bernilai tambah untuk kepuasan Pelanggan diantaranya; (a) meningkatkan profesionalitas, pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan. (b) memaksimalkan nilai bagi pemegang saham dan Pemangku Kepentingan lain. (c) meningkatkan kontribusi positif kepada masyarakat

dan lingkungan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, ditemukan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun dari 2015 sampai 2019 menggambarkan kondisi yang kurang baik. Kurang baiknya ialah hasil kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target penjualan PT. Primeland Realty Cabang Palembang. Berikut ini disajikan tabel tentang target, realisasi, PT. Primeland Realty Cabang Palembang selama 5 tahun.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan 2015 sampai 2019 PT. Primeland Realty Cabang Palembang

Tahun	Target	Realisasi	% realisasi
2015	60	10	17
2016	60	13	22
2017	60	10	17
2018	60	8	13
2019	60	7	12

Sumber : PT. Primeland Realty Cabang Palembang

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat kinerja PT. Primeland Realty Cabang Palembang yang merupakan cerminan kinerja pegawai dari tahun ke tahun kurang baik, terlihat dari pencapaian target penjualan pertahun yang dicapai pada 2015 sampai 2019 tidak terealisasi karena target yang sudah di tentukan perusahaan tidak dapat dicapai. Dimana target setiap tahun hanya 60 unit tetapi yang terjual tidak lebih dari 13 unit bahkan ada beberapa tahun dimana penjualan tidak mencapai 10 unit, hal ini mencerminkan kuantitas pekerjaan yang kurang maksimal, terlihat

dari penjualan unit yang sedikit setiap tahunnya diakibatkan oleh kualitas pelayanan yang kurang baik dan ada beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dari melihat hasil penjualan disini terlihat sekali bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya kurang baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin terhadap karyawan.

Melalui wawancara, penulis menemukan pada PT. Primeland Realty Cabang Palembang bahwa kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan seperti kurangnya dorongan dari atasan dimana tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang dapat mencapai target penjualan, perusahaan juga kurang memperhatikan fasilitas terhadap karyawannya. Karyawan tidak memiliki rasa tanggungjawab dimana tugas yang diberikan hanya dianggap sepele karena tidak adanya sanksi yang diberikan terhadap karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya. hubungan atau komunikasi antara karyawan dan atasan kurang baik dan juga karyawan tidak diberikan jaminan akan hari tuanya ketika tidak lagi bekerja di perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Namun, pada PT. Primeland Realty Cabang Palembang masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh atasan yang kurang memberikan teladan atau contoh yang baik bagi karyawan seperti yang terjadi pada PT. Primeland Realty

Cabang Palembang, dimana terdapat karyawan yang datang terlambat pada jam yang sudah ditentukan sehingga tingginya tingkat keterlambatan maka akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan, dalam hal ini atasan kurang memiliki ketegasan kepada bawahannya dan karyawan terkadang diberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan PT. Primeland Realty Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan diwaktu mendatang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmanto. 2015. Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Pegawai Lingkungan Balai Besar Konsevasi Sumber Daya Alam Sumatra Utara
Jurnal Administrasi Publik Vol. 3 No. 1.
- Edy Sutrisno. .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pemada Media Group.
- Iqbal Hasan. 2011. Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu, Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusi. PT Bumi Aksara.
- Muhammad Busro (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur Avni Rozalia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).
Vol. 26 No. 2 September 2015
- Priansa. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017, Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jurnal Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada