

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK PALEMBANG**



Skripsi

Nama : SELVIA NOVIYANTI

NIM : 212016257

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : SELVIA NOVIYANTI

NIM : 212016257

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selvia Noviyanti

NIM : 212016257

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain. sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
2. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang 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.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, penelitian



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance
Tbk Palembang

Nama : Selvia Noviyanti

Nim : 212016257

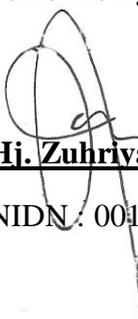
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

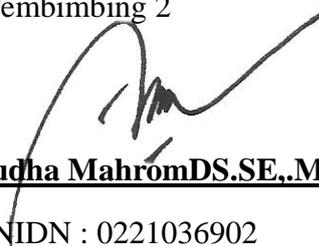
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2020

Pembimbing 1


Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si

NIDN : 0018105606

Pembimbing 2


Yudha Mahrom DS. SE., M. Si

NIDN : 0221036902

Mengetahui, Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN:0229057501

Motto:

“ apabila kamu sudah memutuskan menekuni suatu bidang, jadilah orang yang konstisten. Itu adalah kunci keberhasilan yang sebenarnya”

“ ilmu tanpa akal ibarat seperti memiliki sepatu tanpa kaki

dan

akal tanpa ilmu ibarat seperti memiliki kaki tanpa sepatu”

“ jadilah seperti bunga yang memberikan keharuman yang bahkan kepada tangan yang telah merusaknya”

**Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....**

Skripsi kupersembahkan kepada

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta (.....)**
- **Sahabat-sahabatku (.....)**
- **Almamaterku**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang terdapat 9 indikator dengan 43 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.22.0

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda tercinta Sarmanik dan Ibunda tercinta Wardiana. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Zuhriyah,S.E,M.Si dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar paket 7 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Teman seperjuangan indah puspita, krismi andriani, Lindriani, ayu okta, zulpa, irma, yuyun terima kasih buat bantuan dan dukungannya
10. Sahabat tercinta Desi Oktarina dan Heru Prabowo makasih atas semangatnya.

11. Keluarga besar KKN Posko (154) serta keluarga besar di Kecamatan karya mulia sematang borang terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



(Selvia Noviyanti)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Motivasi Karyawan.....	11

3. lingkungan Kerja.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Hipotesis	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Tempat penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan sampel	25
E. Data yang Diperlukan	26
F. Tehnik Pengumpulan data	27
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan	34
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	35
3. hasil Uji Validitas Data	36
4. Hasil Uji Realibitas Data.....	38
5. Karakteristik responden	39
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan	42
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	44

8. Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja	
.....	46
9. Proses Data.....	50
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	51

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Selvia Noviyanti/212016257/2020/Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selvia noviyanti¹, Hj.Zuhriyah, S.E.,M.Si², Yudha Mahrom DS.,S.E.,M.Si

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang

No. Telp/Hp : 089628588231

E-mail : selvianovianti205@icloud.com

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan Basuki Rahmat No. 1779 Tr 26 Rw 10 Pahlawan Kemuning Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Terdapat dua variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang). Yang diambil sejumlah 43 responden sebagai sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Serta koefisien determinasi hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada (PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang). Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa motivasi atau lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi atau lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk) Palembang.

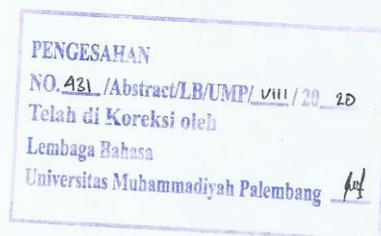
Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Selvia Noviyanti / 212016257/2020 / *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang / Human Resource Management.*

The formulation of the problem in this study was Is there any effect of motivation and work environment on the performance of employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. This research was an associative research. The location of this research was addressed at Jalan Basuki Rahmat No. 1779 Tr 26 Rw 10 Pahlawan Kemuning Palembang. The objective of this study was to determine the effect of motivation and work environment on performance. There were two independent variables (Motivation and Work Environment) and one dependent variable (Employee Performance). The population of this study was all of employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. The number of sample was 43 respondents chosen by using Proportionate Stratified Random technique. The data collection technique was distributing questionnaire sheets. The analysis techniques used were multiple linear regression, and simultaneous (F) and partial (t) hypothesis testing. The coefficient of determination of the results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. The results of hypothesis testing showed that motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. The results of partial analysis showed that motivation and work environment had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. The coefficient of determination showed that motivation or work environment had a significant effect on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.

Keywords: *motivation, work environment, and employee performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasa, keinginan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan itu ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dan memahami sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan dari organisasi tersebut tidak bisa hanya dilakukan oleh individu dalam organisasi, tetapi harus dilakukan secara bersamaan oleh semua anggota organisasi.

Kinerja merupakan tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh

organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 : 15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada demi terwujudnya tujuan perusahaan (Sardiman, 2014). Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan (Hamdu, 2011). Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016: 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang

untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mardiana (2005:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalkan kebersihan, music, penerangan dan lain – lain. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah semua unsur yang ada disuatu wilayah atau tempat dan waktu tertentu. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (fasilitas yang lengkap, ruangan yang nyaman, keadaan lingkungan yang bersih dll) dan lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan dll).

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan termuka di Indonesia. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk berada di kota Palembang dan memiliki 75 karyawan, yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 1779 Rt 26 Rw. 10 Pahlawan Kemuning Palembang, Sumatra Selatan dan memiliki 2 cabang di Sumatra Selatan.

Tata kinerja karyawan yang ada pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang adalah banyaknya peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, target waktu penyelesaian pekerjaan yang terlampaui singkat. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang dalam menjalankan tugasnya pernah mengalami masalah pada penyelesaian pekerjaan, yaitu tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka diharapkan pimpinan dapat mengertikan apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berikut semua konsekuensinya, termasuk berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

Permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Palembang saat ini, tingkat motivasi yang diterima para karyawan kurang maksimal dikarenakan penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk prestasi yang didapatkan didalam perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja

fisik yang kurang mendukung seperti suhu udara yang pengap dan panas akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat menurunkan motivasi adalah kurang baiknya fungsi supervisi dalam memberikan arahan serta bimbingan karyawan.

Selain itu, di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang dalam lingkungan kerja permasalahan yang dihadapi adalah tempat kerjanya masih kurang kondusif hal ini terlihat dari alat atau sarana yang sudah tua dan kusam, tempat parkir kendaraan ruangan kerja yang cukup kotor, selain itu ruangan gelap membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Dalam perusahaan dibutuhkan hubungan antar pimpinan dan rekan kerja yang baik, ada karyawan yang kurang bisa bekerja sama misalkan ada karyawan yang mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Hubungan pimpinan dan bawahan yang kurang baik. Selain itu juga terlihat kurangnya fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang pulang larut malam karena lembur. Dengan adanya hal ini maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Maka dari itu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kinerja terhadap PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui motivasi terhadap PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan revrensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

Edy Sutrisno (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Edy, Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKSARA

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sunyoto, Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

<https://media.neliti.com/media/publications/86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-ker.pdf>

<https://media.neliti.com/media/publications/88070-ID-pengaruh-motivasi-kerjadan-disiplin-ker.pdf>