

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ARWANA CITRA MULIA,
OGAN ILIR SUMATERA SELATAN**



Skripsi

Nama : Syahri Romadhan

Nim : 212017319

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2021

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ARWANA CITRA MULIA,
OGAN ILIR SUMATERA SELATAN

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



Nama : Syahri Romadhan

Nim : 212017319

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahri Romadhon

NIM : 212017319

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan

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.
2. karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis in terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudin 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 2021



Syahri Romadhon
212017319

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin
Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arwana Citra Mulia,
Ogan Ilir Sumatera Selatan

Nama : Syahri Romadhon
Nim : 212017319
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal,

Pembimbing I

DR. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II

Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto:

“Barang siapa bertaqwa kepada ALLAH maka dia akan menjadikan jalan keluar baginya dan memberinya rezeki dari jalan yang ia sangka, dan barang siapa yang bertawaqal kepada allah maka cukuplah allah baginya, sesungguhnya allah melaksanakan kehendak-nya, dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.”(Surat Ath-Thalaq Ayat 2-3)

Kupersembahkan Skripsi ini Khusus :

- Kedua Orang Tua Ku Tercinta Ayahanda Suarni dan Ibunda Hasina Riyati
- Adik Ku Dewan Sumatri dan Nada Aulia Fitri
- Keluarga Besarku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arwana Citra Mulia, Ogan Ilir Sumatera Selatan**” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Suarni, Ibunda Hasina Riyati dan Adik Ku Dewan Sumatri dan Nada Aulia Fitri, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu senantiasa memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam setiap sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa waktu, keringat, semangat, dedikasi, motivasi, kesabaran, ketulusan, serta kepercayaan dan materil yang telah diberikan selama ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam- dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Lesi Agusria, SE, M.M Selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberi masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu DR. Choiriyah, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dinarossi Utami, S.E. M.SI selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
6. Seluruh Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, serta seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Sahabat Terbaik Anggota Lambeturah(Ujang ,Leo, Soni ,Ilham, Wahyu, Bimo, Anggi, Rendy, Fika, Dewi, Nova, Eka) dan teman- teman yang telah membantu dan berperan dalam kehidupan ini serta dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk mu yang ada dihati telah memberi semangat serta menemani, menetaplah dan jaga kepercayaan serta komitmen kita dan temani ku sampai waktu yang telah ditentukan.
9. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
10. Rekan-rekan satu perjuangan organisasi-organisasi ku yang telah memberikan banyak pelajaran berharga dalam hidup ku, sehingga mampu berjuang sejauh ini dan mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir.
11. Terima kasih untuk semua orang yang pernah singgah ataupun menetap dalam kehidupan ini yang pernah penulis temui di perantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Syahri Romadhon

Abstrak

Syahri Romadhon/ 212017319 / 2021 / Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arwana Citra Mulia, Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan. Tujuannya adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, disiplin dan kinerja. Sampel peneltian ini adalah karyawan PT. Arwana Citra Mulia, Ogan Ilir Sumatera Selatan.yang berjumlah 66 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah dngan menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang di kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah uji F dan uji t. Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Arwana Citra Mulia. Sedangkan pada uji t, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh signifika motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulia.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja

Abstract

Syahri Romadhon/ 212017319 / 2021 / The Effect of Compensation, Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Arowana Citra Mulia, South Sumatra Ogan Ilir.

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of compensation, motivation, and work discipline together and partially on the performance of employees at PT. Arowana Citra Mulia Ogan Ilir, South Sumatra. The aim is to determine and analyze the effect of compensation, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Arowana Citra Mulia Ogan Ilir, South Sumatra. This research includes associative research. The variables in this study are leadership, work motivation, and performance. The sample of this research is the employees of PT. Arowana Citra Mulia, Ogan Ilir Sumatera Selatan, totaling 66 people. The data used is primary data. The method of data collection is to use documentation and questionnaires. The analysis technique used is qualitative and quantitative data analysis. The technique used is multiple linear regression. The results of the research on the F test showed that there was an effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of PT. Arowana Citra Noble. While the t test, shows that there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Arowana Citra Noble.

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Performance

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	iv
ABSTRAK	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
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	Error! Bookmark not defined.
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasional Variabel	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Data yang diperlukan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN

A. Hasil Penelitian	57
1. Sejarah Singkat Perusahaan	57
2. Visi, Misi Serta Tujuan Perusahaan	58
3. Hasil Uji Validitas Data	59
4. Hasil Uji Reabilitas Data	60
5. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	64
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi	66
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	68
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin.....	71
9. Analisis Regresi Linier Berganda	73
10. Hasil Uji F	75
11. Hasil Uji T	76
12. Hasil Uji Determinasi Koefisien	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	86
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA.....88

KUESIONER.....91

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Kuesioner Pra Riset	42
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Berpikir Penelitian	3
--------------	------------------------------------	---

BAB I

PENDAULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi setiap SDM pegawai agar memiliki kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang pada akhirnya tercipta profesionalisme yang diperlukan untuk menangkal berbagai ancaman, hambatan, dan tantangan yang dihadapi pada saat ini dan di masa yang akan datang. (Kadarisman, 2017:369)Keharusan menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan di atas, juga termasuk menjadi kewajiban instansi-instansi pemerintah maupun swasta dengan segenap pegawai yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut Bernandi & Russell (2012:13) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012:10) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selain itu menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) Kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu perlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Menurut Wibowo (2016:69) terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (*Reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan mereka kepada perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk

membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. (SyazhashahPutra Bahrum, 2015: 135)

Menurut Hasibuan S.P. (2014:193) kedisiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan pegawai yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

PT. Arwana Citra Mulia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi ubin keramik dengan biaya rendah yang melayani pasar menengah kebawah secara nasional, ruang lingkup Arwana Citra Mulia (ACM) sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan keramik dan menjual hasil produksinya didalam negeri.

Tabel I.1
Kuesioner Pra Riset

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Karyawan mendapatkan insentif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	43,37%	56,7%
2	Perusahaan selalu memberikan gaji pegawai tepat waktu sesuai tanggal yang di tetapkan.	20%	80%
3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.	40%	60%
4	Jika timbul permasalahan di tempat kerja pimpinan selalu memberikan arahan dan masukan untuk menyelesaikan permasalahan.	40,%	60,%
5	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang di tetapkan.	30%	70%
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah menundah-nundah waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	43,3%	56,7%

Sumber : kuesioner pra riset, 2021

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan terhadap 30 responden di temukan fenomena kompensasi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. kompensasi seperti gaji, upah, tunjangan dan insentif yang masih kurang dirasakan oleh karyawan PT. Arwana Citra Mulia, yang dapat mengakibatkan kurang semangat dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi terdapat fenomena mengenai motivasi kerja dapat di lihat dari adanya beberapa karyawan yang datang terlambat, ketika ada penjelasan ataupun ada pengarahan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja perusahaan lebih baik.

Dilihat dari tingkat kegigihan yaitu usaha karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang di tetapkan. Dari hasil prariset didapatkan masalah bahwa usaha karyawan belum maksimal. Karyawan kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih cenderung memunda pekerjaan sehingga pada waktu *deadline* pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu. Hal ini menyebabkan pekerjaan sebelumnya menjadi tertumpuk sehingga menghambat untuk memenuhi target yang di tetapkan. Masalah di atas memperkuat indikator tingkat kegigihan karyawan dalam menyelesaikan tugas di perusahaan masih rendah.

Selain itu disiplin kerja karyawan masih kurang baik dapat dilihat dari jawaban responden masih banyaknya karyawan yang datang terlambat serta masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan produksi perusahaan menurun. Dalam hal ini komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan serta ketegasan pemimpin sangat diperlukan jika masih ada karyawan yang datang terlambat serta sering menunda-nuda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan nya adalah adakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. Arwana Citra Mulia Ogan Ilir, Sumatra Selatan untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga menjadi masukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak,dkk (2018) *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar.*
- Alfian Amidhan Akbar (2019)Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Penerbit GAVA MEDIA.
- Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Palembang: NoerFikri Offset.
- Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,MM,DKK. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Palembang: NoerFikri Offset.
- Dr. M. Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Drs. Bintoro, M.T , Drs. Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Penerbit GAVA MEDIA.
- Elvino Bonaparte do Rego. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764, 3731-3764.*
- Hasibuan, D. H. (2018). *Manajemen SUMber Daya Manusia.* Jakarta: PT. BUmi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. BUmi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18.
- Ismail Solihin. (2014). *Pengantar Bisnis.* Bandung: Penerbit Erlangga.
- Jelita Caroline Inaray. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 459-470.*
- Jelita Caroline Inaray. (216). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 459-470.*

Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kholilah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.

Kholilah, S.E., M.Si. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.

Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFND0 PERSADA.

Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

SyazhashahPutra Bahrum. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 135-141.

SyazhashahPutra Bahrum. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 135-141.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFND0 PERSADA.