

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTERBIS
SEJAHTERA PALEMBANG**

Skripsi



Nama : RUDIANSYA

NIM : 212015108

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RUDIANSYA

NIM : 212015108

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera 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 diperguruan 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 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.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



RUDIANSYA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang.
Nama : RUDIANSYA
NIM : 212015108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Palembang, Mei 2019

Pembimbing I

DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M

NIDN : 0207046301

Pembimbing II

Zawawi Nasution, S.E., M.Si

NIDN : 0222045801

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftahah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang dengan tepat waktu.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tuaku Ayah M. Amirul dan Ibu Saudah telah berjasa dalam membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., dan bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si., yang penuh memberikan kesabaran serta telah banyak mengeluarkan banyak waktu, pikiran, dan tenaga dalam membantu penyusunan skripsi ini. Selain itu penulis juga ucapkan terimakasih kepada pihak yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta Bapak dan Ibu Dosen

serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Saudara Kandungku (Rinaldi Apriansyah dan Nenny Anggraini).
5. Pimpinan PT. Interbis Sejahtera Palembang dan karyawan yang bersedia menjadi responden.
6. Bapak DRS. Sahumi, BA selaku personalia PT. Interbis Sejahtera Palembang.
7. Teman, sahabat dan rekan seperjuanganku (Rifki Bagja Pratama, Jhon Yoga, Eraden Purba, Ristan, Rama Yedi, Andam, Dwinta Ria, Desi), Teman-teman KKN, dan teman-teman FE khususnya paket 04 Universitas Muhammadiyah Palembang, serta almamaterku dan semua pihak yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas jasa serta budi baik yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Amiin. Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi pengembangan dunia pendidikan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, 2019
Penulis

Rudiansya

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahaan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Halaman Abstrak	xiv
Halaman Abstract	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data Yang Di Gunakan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum Perusahaan	40
2. Uji Instrumen Penelitian	41
3. Gambaran Variabel Berdasarkan Hasil Riset	46
4. Gambaran Karakteristik Responden	51
5. Gambaran Umum Jawaban Responden	54
6. Teknik Analisis	60
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	75
B. Saran	76

Daftar Pustaka

Lampiran

ABSTRAK

Rudiansya/ 212015108/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang. Jenis penelitian ini adalah *Asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 orang, dengan sampel yang diambil sebesar 81 responden, dengan menggunakan teknik *stratified sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk membangun dan mengembangkan kinerja lingkungan. Keberhasilan perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi dan perusahaan. Yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan. Selain itu hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai perusahaan (organisasi) perlu menempatkan pegawai sesuai dengan tujuan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dimana maju mundurnya organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Rivai dan Sagala (2011: 548) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Ketetapan waktu kurang konsentrasi saat bekerja sehingga rentan untuk melakukan kesalahan, penggunaan waktu pada saat jam kerja yang tidak efektif, tidak terpenuhinya target dan realisasi pekerjaan yang ada dan masih terdapat karyawan terlambat datang ketempat kerja dan meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adanya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Wibowo (2014 : 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam

bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi akan menentukan baik tidaknya kinerja karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2015:44-47) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan pekerjaan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan kerja yang kompak. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan dapat berjalan dengan baik, lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik dan efektif tidak hanya didorong dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja saja tapi juga dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Pembahasan tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seseorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya

yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Malayu S.P Hasibuan (2014 : 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugasnya dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan memenuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Disiplin yang baik menjamin dilakukannya pekerjaan dengan cara yang benar sehingga akan menghasikan kinerja yang baik, demikian sebaliknya.

Tabel I.1
Tabel Produksi PT. Interbis sejahtera Palembang

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)	Peningkatan (%)
1	2014	1,5	1,56	104,00	-
2	2015	1,5	1,48	98,67	-5,33
3	2016	1,5	1,11	74,00	-24,67
4	2017	1,5	1,24	82,67	8,67
5	2018	1,5	0,86	57,33	-25,33

(PT. Interbis Palembang tahun 2018)

Dari tabel produksi di atas dapat dilihat kinerja karyawan periode 2014-2018 diatas Karyawan PT. Interbis sejahtera Palembang masih belum optimal dalam bekerja dan belum sesuai dengan standar kerja berupa target yang ditetapkan perusahaan. Alat atau sarana yang digunakan seperti mesin pengemasan juga suka mengalami masalah teknis yaitu mesin sering macet sehingga menghambat waktu pengerjaan, pemakaian mesin secara terus-menerus setiap harinya dengan jeda waktu istirahat mesin hanya 1 sampai 2

jam perharinya sehingga membuat mesin panas dan mengalami kemacetan. Kompetensi karyawan yang baru masuk bekerja di PT. Interbis Sejahtera Palembang dalam hal packing juga dirasa kurang baik dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan perharinya.

Kondisi kinerja di atas dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja di PT. Interbis Sejahtera Palembang pun kurang baik. Pemberian kompensasi belum berjalan dengan baik dikarenakan sering terjadinya keterlambatan seperti keterlambatan pemberian bonus dan insentif. Selain itu supervisi juga kurang baik yaitu kurangnya pengarahan dan pelatihan yang diberikan atasan kepada karyawan yang baru masuk bekerja. Selain itu perusahaan juga kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun untuk kenaikan jabatan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa memiliki status yang kurang jelas. Karyawan dalam bekerja tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga mengharapkan kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan, dari beberapa permasalahan tersebutlah timbulnya penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya komunikasi dari pimpinan. suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi yaitu mesin pengaduk adonan membuat karyawan merasa kurang nyaman. Selain itu dalam hal sirkulasi udara, Kondisi ruangan karyawan yang luas tidak sebanding dengan ventilasi yang ada di ruangan karyawan yang

sedikit sehingga mengakibatkan sirkulasi udaranya kurang baik dan panas, diperparah dengan kipas angin yang kurang berfungsi dengan baik karena jarang dibersihkan sehingga debu di kipas angin menumpuk.

Permasalahan disiplin kerja PT. Interbis Palembang kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner, kedisiplinan tidak akan berjalan dengan baik apabila kebijakan yang ada tidak diketahui dengan jelas aturannya. Pimpinan tidak menjelaskan secara rinci peraturan – peraturan yang sering dilanggar berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan / prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui tidak dinformasikan melalui diskusi. Selain itu, teladan pimpinan yang kurang baik, seperti tidak mengontrol pekerjaan karyawan di dalam perusahaan dan pimpinan sering tidak masuk dalam kerja juga merupakan alasan karyawan untuk tidak masuk kerja, berikut penyimpangan disiplin kerja pada PT. Interbis Palembang.

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT. Interbis Palembang

No	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Terlambat	Presentasi Kehadiran
1	2014	3,40%	25,23%	3,48%	3	88%
2	2015	2,15%	43,25%	2,15%	2	93%
3	2016	5,68%	15,49%	5,68%	5	88%
4	2017	2,27%	40,16%	2,31%	2	93%
5	2018	3,26%	28,22%	3,26%	3	92%

Sumber: PT. Interbis Palembang tahun 2019

Dilihat dari tabel I.2 Pada prakteknya PT. Interbis Palembang ada beberapa karyawan yang masih suka tidak disiplin, ada saja karyawan yang

datang terlambat yang tadi nya jam masuk kerja pukul 07:30 pada kenyataannya karyawan datang pukul 08:00. Dalam hal ini tujuan dan kemampuan karyawan masih belum sejalan dengan baik seperti kurang jelasnya tujuan perusahaan yang di tangkap oleh karyawan sehingga tujuan tersebut tidak menantang dan mengakibatkan karyawan bekerja bukan berorientasi terhadap tujuan perusahaan, sementara teladan pemimpin sangat kurang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari pemimpin yang sering telat masuk kerja sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan. Selain itu terhadap karyawan yang terlambat, atasan dinilai masih kurang tegas dalam menegur karyawan sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dengan ini penulis memberikan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Palembang.

B. Rumusan masalah

Adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

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

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja karyawan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi almamater

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memilikitopik relatif sama.

Daftar pustaka

Aldo herlambang gardjito (2015) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. karmand mitra andalan Surabaya.<https://media.neliti.com/media/publications/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf>.

Danang sunyoto. 2012. *Teori, kuesioner dan analisis data SDM (praktik penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (center of acamedia publishing service)

Edy Sutrisno (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.

Malayu S.P Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

M. Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi StatistikI*. Jakarta :PT. Bumi Aksara

Payaman J. Simanjuntak (2011) *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Edisi ketiga Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sedarmayanti . 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT. Refika Adiatama

Sugiyono (2013)*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: cetakan ketujuh belas. Penerbit CV. Alfabeta.

Sugiyono (2014)*metode penelitian kualitatif,kuantitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sukarani (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Colombindo Cabang Purworejo. *Jurnal Manajemen*. Diakses 15 November 2017 dari C:/User/Delta/Ducuments/Jurnal Manajemen.

Sutarto Wijono (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta :kencana

V.Sujarweni Wiratna (2015) *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: pustaka baru press.

Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pers.