

PENGURUH PENILAIAN PRESTASI KERJA ,DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BBPMPV BISNIS DAN PARAWISATA SAWANGAN DEPOK

Shella Puspita Sari

Universitas Pamulang, Indonesia
shellapuspitasaki597@gmail.com

Submitted: 06th May 2022/ **Edited:** 22nd June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Sari, S. P. (2022). PENGURUH PENILAIAN PRESTASI KERJA ,DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BBPMPV BISNIS DAN PARAWISATA SAWANGAN DEPOK. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 791-800.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of partial and simultaneous assessment of work performance, work discipline and motivation on employee performance at BBPMPV Business and Tourism, Sawangan Depok. This research is associative with a quantitative approach. The population in this study were all employees of the BBPMPV Business and Tourism, Sawangan Depok, while the sample used in this study was 145 respondents. Data collection techniques by means of questionnaires, and data analysis techniques using instrument test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test. The results showed that partially the work performance appraisal had a positive and significant effect on employee performance, this can be proven from the simple regression value obtained $Y=14,283+1,039X_1$, R Square 29.2%, and the t value of 7,680 > t table 1.9766 with a significant 0.000 < 0.05. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven from the simple regression value obtained $Y=31,543+0,621X_2$, value R Square is 62.4%, and the t-count value is 15.403 > t table 1.9766 with a significant 0.000 < 0.05. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven from the simple regression value obtained by $Y=31,483+0,617X_3$, value R Square is 48.1%, and the t-count value is 11.517 > t table 1.9766 with significant 0.000 < 0.05. Simultaneously assessment of work performance, work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance, this can be proven from the multiple regression value obtained, namely $Y=11.097+0.558X_1+0.399X_2+0.194X_3$, R Square is 71 %, and the calculated F value is 114.874 > F table 3.06 with a significance of 0.000 < 0.05.

Keywords: Achievement, Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Usaha pencapaian tujuan perusahaan

dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut.

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain. Hasil observasi penulis di BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok menunjukkan bahwa masih terdapat indikasi masih kurang baiknya kinerja dari pegawai seperti kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi pegawai masih rendah. Pegawai sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang di inginkan, pegawai belum mampu meningkatkan jumlah (kuantitas) pekerjaan yang sudah ditetapkan. Pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memberikan laporan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat dan tepat waktu. Selain itu kurangnya kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan dan selalu menunggu perintah dari atasan tanpa adanya inisiatif dalam bekerja.

Tabel 1.Data Kinerja Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok

No	Unsur-Unsur Kinerja	2019		2020		2021	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kualitas Kerja	92	Amat Baik	85	Baik	77	Baik
2	Kuantitas Kerja	82	Baik	80	Baik	72	Cukup
3	Tanggung Jawab	82	Baik	75	Baik	70	Cukup
4	Kerjasama	82	Baik	85	Baik	76	Baik
5	Inisiatif	82	Baik	80	Baik	73	Cukup
6	Kesetiaan	82	Baik	75	Baik	72	Cukup
7	Prakarsa	85	Baik	75	Baik	70	Cukup
8	Ketaatan	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
	Rata-Rata	84	Baik	79,4	Baik	72,5	Cukup

Sumber: PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok, 2022

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa penilaian pengukuran kinerja pegawai pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok mengalami penurunan selama periode 2019-2021. Dimana pada tahun 2016 hasil kinerja pegawai sebesar 84 masuk dalam kategori baik, pada tahun 2017 hasil kinerja pegawai sebesar

79,4 masuk dalam kategori Baik sementara pada tahun 2018 hasil kinerja pegawai sebesar 72,5 masuk dalam kategori Cukup. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan.

Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan prestasi kerja perusahaan. Faktor prestasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai.

Tabel 2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Mendata sarana dan prasarana kantor terkait dengan kendaraan dinas	87	85	70
2	Memeriksa kondisi sarana dan prasarana kantor terkait	88	85	70
3	Membuat usulan perbaikan saran dan prasarana kantor, untuk kendaraan dinas	88	85	70
4	Membuat pengajuan kebutuhan bahan bakar, untuk kendaraan dinas	88	85	70
5	Mengatur pemberian bahan bakar, untuk keperluan	90	85	75
6	Membuat rekapitulasi penggunaan bahan bakar untuk keperluan	87	75	75
7	Menjadwal penggunaan pemakaian kendaraan dinas	88	85	75
8	Melayani peminjaman penggunaan kendaraan dinas	90	85	75
9	Memeriksa memelihara kebersihan, mengecek, kendaraan dinas	92	85	75
10	Mencatat perbaikan kendaraan dinas dalam kartu pemeliharaan	87	70	65
11	Mengurus surat-surat kelengkapan kendaraan dinas (STNK/KIP)	88	85	70
12	Mengadministrasi penggunaan sarana dan prasarana, terkait kendaraan	87	85	80
13	Menyimpan dan mengarsip dokumen (BPKB, KIR, Kartu Pemeliharaan)	88	65	75
14	Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai pertanggung jawaban	88	85	75
15	Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan	88	85	75
16	Mengatur pelayanan permintaan penggunaan kendaraan untuk dinas	87	85	75
Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja		88,19	82	73,13
Penilaian Prestasi Kerja		Baik	Baik	Cukup

Sumber: BBPPMPV Bisnis dan Parawisata Sawangan Depok, 2022

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai mengalami penurunan setiap tahun dimana pada tahun 2016 angka penilaian prestasi kerja sebesar 88,19 masuk dalam kategori baik, pada tahun 2017 angka penilaian

prestasi kerja sebesar 82 masuk dalam kategori baik, sementara pada tahun 2018 angka penilaian prestasi kerja sebesar 73,13 masuk dalam kategori cukup. Hal ini membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja terdapat adanya masalah. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Tabel 3. Data Absensi Pegawai Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Alasan Tidak Hadir				Total	%
		Sakit	Ijin	Alfa/Bolos	Terlambat		
2019	228	35	55	65	54	209	92%
2020	228	43	62	67	43	215	94%
2021	228	52	68	61	37	218	96%

Sumber: BBPPMPV Bisnis dan Parawisata Sawangan Depok, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak masuk kerja selama periode 2019-2021 terus meningkat. Pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran pegawai sebesar 209 orang (92%), Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran pegawai sebesar 215 orang (94%) dan pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran pegawai sebesar 218 orang (96%). Dari data tersebut tergambar tingkat kedisiplinan pegawai termasuk masih rendah dan perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan agar disiplin kerja pegawai lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mematuhi peraturan kerja yang ada di perusahaan.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sedangkan Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan.

Tabel 4. Pemberian Motivasi BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok

No	Indikator	Fakta Rill
1	Kebutuhan fisik	Pegawai mengeluh dengan sistem penggajian yang dirasa masih kurang adil. Sedangkan harga kebutuhan pokok sangat tinggi.
2	Kebutuhan keamanan	Masih ada beberapa pegawai yang masih belum mendapatkan jaminan asuransi.
3	Kebutuhan	Hubungan atasan dengan pegawai yang renggang membuat

No	Indikator	Fakta Rill
	sosial	pegawai tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri yang dimilikinya serta kurangnya dorongan motivasi dari atasan membuat pegawai semakin tidak percaya diri.
4	Kebutuhan penghargaan	Kesempatan untuk maju dan promosi bagi pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi masih dirasa teramat sangat sulit.
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Kurangnya rasa percaya pimpinan untuk memberikan pekerjaan baru dan menantang bagi pegawai menyebabkan kreatifitas dan keterampilan pegawai menjadi terhambat.

Sumber: Pra riset, 2022

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa rendahnya pemberian motivasi akan menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai seperti, jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu. Malas bekerja seperti masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Di dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal, perlu adanya suatu faktor yang harus di miliki oleh para pegawai yakni, motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang di sebabkan adanya kompensasi atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga akan mampu untuk membangkitkan motivasi atau dorongan kepada pegawai.

LANDASAN TEORI

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:199) menjelaskan “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Menurut Sutrisno (2016:154), “penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan”. Mangkunegara (2015:32) mengatakan bahwa “penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Mangkunegara (2015:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2015:455), “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Gitosudarmo (2015:109) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kinerja Pegawai

Menurut Robert dan Bacal (2016:153) “kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”. Rivai dan Sagala (2016:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. *“Performance is output derives from processes, human otherwise,”* yang artinya Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Priansah, 2016:196).

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 145 responden
3. Pengumpulandatadilakukansearalangsung,melaluissebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.

6. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Jalan Raya Parung Km. 22-23 Bojongsari, Sawangan Depok, Jawa Barat.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,1631, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel penilaian prestasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Pengujian Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa masing-masing variabel prestasi kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil olah data menampilkan grafik P-Plot Normalitas, yang menunjukkan bahwa data bersifat linear, yakni sebaran data berada pada garis regresi normal, yang menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil olah data menunjukkan nilai tolerance variabel prestasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dimana Tiga nilai tersebut $> 0,10$. Sementara nilai VIF variabel prestasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dimana nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil olah data menampilkan grafik Scatterplot, yang memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 5. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,097	3,505		3,166	0,002
Penilaian Prestasi Kerja	0,558	0,094	0,290	5,908	0,000
Disiplin Kerja	0,399	0,060	0,508	6,619	0,000
Motivasi Kerja	0,194	0,065	0,218	2,967	0,004

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,097 + 0,558X_1 + 0,399X_2 + 0,194X_3$

1. Konstanta sebesar 11,097 artinya bahwa tanpa adanya penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan motivasi, maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 11,097.
2. Nilai regresi $0,558X_1$ artinya apabila variabel penilaian prestasi kerja (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,558 satuan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai regresi $0,399X_2$ artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai regresi $0,194 (X_3)$, artinya apabila variabel motivasi kerja (X_3) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,194 satuan. Nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ menandakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Hasil olah data memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,710 yang artinya bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 71%, sedangkan

sisanya sebesar 30% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan olah data diperoleh nilai $F_{hitung} 114,874 > F_{tabel} 3,06$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja secara positif.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka para pegawai akan lebih bisa bekerja dengan baik/berkinerja.
4. Secara simultan penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 11,097 + 0,558X_1 + 0,399X_2 + 0,194X_3$, Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,710 yang artinya bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 71%, dan nilai F hitung $114,874 > F$ tabel 3,06 dengan signifikan $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC*

JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(1), 123–132.

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Gitosudarmo. (2014). *Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Robert, & Bacal. 2016. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sunyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika. Aditama, Bandung