

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) KABUPATEN GIANYAR

I Wayan Pegi Andika¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³
¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: pegiandika9@gmail.com

ABSTRACT

The company will certainly create a strategy to be able to better satisfy its visitors on the one hand and on the other hand can improve the performance of its employees. For this reason, the role of competence, work discipline and motivation by employees is needed so that it is important for companies to retain these potential employees. This study aims to determine empirically the effect of competence, work discipline and motivation at PT Bhandha Reksa (PERSERO) Gianyar Regency. The population used in this study were all employees of PT Bhandha Reksa (PERSERO) Gianyar Regency, amounting to 36 people. The sampling technique used is a saturated sample or census, namely sampling that takes into account the consideration that the entire population is the sample. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. Prior to the analysis, the test was carried out first and continued with the classical assumption test consisting of the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT Bhandha Reksa (PERSERO) Gianyar Regency.

Keywords: *Work Environment, Emotional Intelligence, Job Stress, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia

pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insananya berkembang maksimal. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban sehingga

dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kehidupan perusahaan atau organisasi, akan sangat banyak ketaatan dan peraturan serta ketentuan yang ditetapkan pada

perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan/organisasi akan tercapai.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai agar mereka dapat memberi kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi

Fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Bhandha Ghara Rekso (Persero) Kabupaten Gianyar antara lain berupa dimana kinerja karyawan dirasa mengalami penurunan. Kendala yang diperoleh oleh perusahaan yaitu beberapa Karyawan yang kurang memiliki keterampilan yang mengharuskannya meminta bantuan kepada Karyawan yang memiliki keterampilan, misalnya Karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama dan tidak tepat waktu. Tingkat kedisiplinan Karyawan juga mengalami penurunan akhir-akhir ini, mulai dari tidak disiplinnya Karyawan dalam hal Waktu kerja, Berpakaian kerja dan Kurang disiplin pada peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurunnya kinerja akibat ketidak

disiplinan para Karyawan juga ditandai dengan kurangnya Karyawan yang berprestasi, ide-ide kreatif dari Karyawan jarang muncul, dan beberapa Karyawan kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya. Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan Pimpinan untuk meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Bhanda Ghara Reksa (PERSERO) dengan memotivasi Karyawan dengan cara memberikan *reward* kepada Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapan *punishment* tidak dilakukan sehingga Karyawan yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut (Ganyang, 2018:187), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi

Menurut (Ganyang, 2018:187), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2018:143) disiplin adalah Suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. (Afandi, 2016:1), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib

yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Sutrisno, 2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2015), menyebutkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Arifin (2018), juga menyebutkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017), yang juga menyebutkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerjaberkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila disiplin kerjadapat ditingkatkan, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

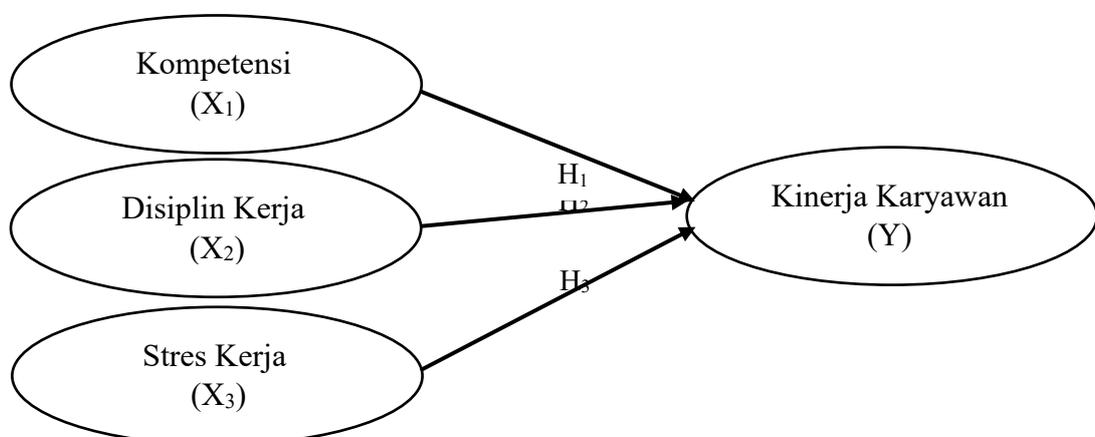
Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016:86). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian

yang dilakukan oleh Meilany (2015), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Liyas (2017) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto. (2018), yang juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila disiplin kerja dapat dijalani dengan baik, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Zulindra dan Ajimat (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan

Manikottama (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu disadari oleh manajemen guna menjaga serta terus meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2019), Komarudin dan Rismayadi (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Motivasi kerja sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
 H_3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Hasil pemikiran Peneliti (2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian berjumlah 36 reponden yang merupakan karyawan T Bhandra Graha Reksa (Persero) Kabupaten Gianyar.. Data diolah menggunakan *22.0 for Windows*. Data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis ini digunakan dengan maksud untuk mengetahui secara pasti besarnya Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bhandra Ghara Reksa (PERSERO) Kabupaten Gianyar. Pengujian analisis regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	=	Variabel
dependen		yaitu Kinerja
Karyawan		
A	=	Konstanta
$b_1, b_2, b_3,$	=	Koefisien regresi
X_1	=	Lingkungan Kerja
X_2	=	Kecerdasan
emosional		
X_3	=	Stres kerja

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan dapat disebarkan kepada responden. Sebagai instrumen penelitian ini dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2017:348), instrumen yang valid berarti alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan metode korelasi bivariate dengan membandingkan signifikansi masing-masing indikator terhadap total skor masing-masing indikator tersebut dan *corrected item-total correlation*. Pada metode korelasi bivariate pertanyaan dikatakan valid bila nilai signifikansi masing-masing indikator terhadap total skor < 0.03 . pada metode *corrected item-total correlation*, pertanyaan dikatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* > 0.3 .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sarmanu, 2017:9). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban – jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode one shot dalam melakukan uji reliabitlitas dimana pengukuran dilakukan sekali saja dan hasil ukur tersebut di uji dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasiln analisis dari uji validitas dan reliabilitas sebagaimana dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,786	Valid	0,826	Reliabel
		X1.2	0,794	Valid		
		X1.3	0,811	Valid		
		X1.4	0,918	Valid		
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,885	Valid	0,933	Reliabel
		X2.2	0,860	Valid		
		X2.3	0,887	Valid		
		X2.4	0,903	Valid		
		X2.5	0,887	Valid		
3	Motivasi (X3)	X3.1	0,855	Valid	0,924	Reliabel
		X3.2	0,950	Valid		
		X3.3	0,889	Valid		
		X3.4	0,925	Valid		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,892	Valid	0,917	Reliabel
		Y2	0,859	Valid		
		Y3	0,915	Valid		
		Y4	0,919	Valid		

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada PT Bhandas Reksa (Persero) Kabupaten Gianyar secara simultan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.6
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,693	0,002	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,332	0,006	Signifikan
Motivasi (X ₃) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,352	0,015	Signifikan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel Kompetensi sebesar 0,693 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhandas Reksa (Persero) Kabupaten Gianyar sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima. Artinya semakin baik Kompetensi yang diterapkan pada PT Bhandas Reksa (Persero) Kabupaten Gianyar maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyansyah (2014), Amalia (2016), Syariah (2016) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,332 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Parasari Sibang, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2015), Wiyana (2016) dan Rahayu (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel Motivasi sebesar 0,362 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhandha Rekha (Persero) Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiyana (2016), Rahayu (2017) dan Lestari (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhandha Rekha (Persero) Kabupaten Gianyar yang berarti apabila Kompetensi ditingkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhandha Rekha (Persero) Kabupaten Gianyar yang berarti apabila disiplin kerja dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhandha Rekha (Persero) Kabupaten Gianyar yang berarti apabila motivasi dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

SARAN

1. Dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan perlu adanya pemberian pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dengan memiliki pengalaman-pengalaman tersebut nantinya dapat diterapkan di perusahaan dan meningkatkan dari kinerja karyawan tersebut.
2. Disiplin kerja telah di persepsikan baik oleh responden, sehingga kedepannya agar terus dikembangkan dan dijaga, sehingga iklim kerja yang baik ini terus dapat ditingkatkan dan dijaga oleh perusahaan.
3. Perusahaan bisa mempertimbangkan untuk memberikan reward terhadap prestasi yang dimiliki oleh karyawan, karena hal tersebut menjadi salah

satu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kosep dan Indikator*, Pekanbaru, Zanafala Publishinh.
- Arifin, 2018. *Pengaruh Corporate Governance Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Solo.
- Dwiyanto, Agus. 2018. *Reformasi Birokrasi Kontekstual*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ganyang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*, Bogor, In Media.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Priansa, Junni. 2018. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Pratama, D. (2019). Intervensi Fisioterapi Pada Kasus Osteoarthritis Genu Di RSPAD Gatot Soebroto. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*. Volume 1 No.2, Januari-Juni 2019.
- Rahayu, 2017, *Perpajakan Konsep dan Aspek Formal*, Bandung: Rekayasa Sains.
- iyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masraf: *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Rismayadi, Budi, 2020, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 1 No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta
- Samsudin, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, salidi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*, Surabaya: Airlangga University Press
- Zulindra Ajimat, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmu sosial, Pendidikan, dan Humaniora*. Vol 2 No.1.