

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hampan Alam Baruna Indonesia

John Willy, Michael, Willy andersen, Khomeiny Yuniior

Universitas Prima Indonesia

Email : willy_yangz@yahoo.com

ABSTRACT

Improving employee performance is very important where competition is getting stronger along with advances in science and technology. This study aims to examine and analyze the effect of promotion, motivation and discipline on employee performance at PT. The Expanse of Baruna Indonesia's Nature. The research method used is quantitative research methods. The research population is all employees of PT. The Expanse of Baruna Indonesia's Nature. The sampling technique in this study was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research samples. The research sample totaled 63 people. Data collection techniques in this study were collected through questionnaires, interviews and documentation studies. The poll is calculated by a Likert scale unit of measure, and processed using the SPSS (product and service solution statistics) program. The results showed that simultaneously promotion, motivation and discipline were significantly influenced by employee performance. Partially, motivation and discipline are considered significant and have an effect on employee performance, but partially promotions have a negative impact and have no significant effect on employee performance at PT. Indonesian Expanse of Nature.

Keywords: *promotion, motivation, discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan maupun berbagai jenis tempat usaha yang ada karyawan merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu setiap perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan dan mengembangkan sumber daya karyawannya. Kebutuhan setiap karyawan sangat berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan membina serta mengembangkan semangat kerja, prestasi dan produktifitas yang tinggi. Salah satu program pengembangan tersebut adalah promosi jabatan, sering terjadi penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat, di satu sisi karyawan sudah mampu dan bisa menduduki posisi yang lebih tinggi dimana sudah memiliki kemampuan namun tidak adanya kesempatan untuk meraih kesempatan tersebut. Berbicara mengenai kinerja, kaitannya tidak terlepas dari seseorang atau lebih karyawan yang bekerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan/ instansi/organisasi swasta atau pemerintah. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Priansa (2011:196). Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan menerapkan disiplin kepada pegawainya.

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan (2013:108). Dengan melaksanakan promosi jabatan, setiap karyawan yang mempunyai dan merasa memiliki prestasi akan sangat menginginkan promosi jabatan, karena merupakan sebagai penghargaan dan menunjukkan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

prestasi kerja karyawan tersebut sehingga para karyawan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja mereka tersebut. Peningkatan kinerja pegawai, juga dipengaruhi oleh motivasi, secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Disiplin bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena disiplin merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik. Apabila pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tegas kepada pegawainya, maka segala aktivitas yang ada dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Pegawai pun dapat bekerja sesuai dengan peraturan. kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan (2011:198).

KAJIAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”. Menurut Manullang (2010:153) menyatakan: “promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Lain halnya menurut Bambang Wahyudi (2010:173) menyatakan: “promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang”.

Motivasi

Richard L. Daft (2011: 373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menjadi pendorong kegiatannya kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Sedangkan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Disiplin

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:95), disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada para karyawan. Menurut Hasibuan (2011:194), kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

Sedangkan menurut Darmawan (2013:41), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:107), kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini *sampling jenuh*, di mana keseluruhan anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan data empiris yang diperoleh dari wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti, atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang) atau kejadian sistematis dengan pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti serta dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian. Setiap jawaban pertanyaan berkaitan dengan promosi jabatan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan diberikan skor sesuai dengan masing-masing skala pengukuran.

PEMBAHASAN

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,193	3,670		2,232	,029	
1	x1	,083	,129	,098	,646	,521
	x2	,404	,123	,415	3,298	,002
	x3	,255	,123	,274	2,080	,042

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar 8.193 artinya jika variabel Promosi Jabatan, Motivasi, dan Disiplin bernilai 0 maka Kinerja bernilai 8.193.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

2. Nilai Koefisien Beta untuk variabel Promosi Jabatan sebesar 0.098 artinya setiap kenaikan variabel Promosi Jabatan maka Kinerja akan meningkatkan sebesar 0.098 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai Koefisien Beta untuk variabel Motivasi sebesar 0.145 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.145 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Nilai Koefisien Beta untuk variabel Displin sebesar 0.274 artinya setiap kenaikan variabel Displin maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.274 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.521 (Sig.>0.05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Promosi Jabatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hampan Alam Buana Indonesia.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.002 (Sig.>0.05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hampan Alam Buana Indonesia.

Pengaruh Displin terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Displin terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0.042 (Sig.>0.05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Displin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hampan Alam Buana Indonesia.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	155,038	3	51,679	9,316	,000 ^b
Residual	327,280	59	5,547		
Total	482,317	62			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian secara simultan perngaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig.<0.05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hampan Alam Buana Indonesia.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,425	2,116

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,453 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 45.3%. Sedangkan sisanya 54.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Alex S. Nitisemito (2012:81) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Edwin B. Flipo dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2011:108) mendefinisikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Sadili Samsudin (2012:264) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa Promosi Jabatan di PT. Hamparan Alam Buana Indonesia mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa Motivasi di PT. Hamparan Alam Buana Indonesia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Artinya motivasi yang diberikan pimpinan sangat menentukan kinerja karyawan pada PT Hamparan Alam Buana Indonesia.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut indah puji hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Displin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu,tenaga,dan biaya. Dari hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan sudah cukup baik. Kondisi ini disebabkan organisasi sudah menerapkan aturan ketat dalam berdisiplin kerja. PT. Hamparan Alam Buana Indonesia telah memiliki sistem yang baik menerapkan aturan dan sanksi- sanksi kepada karyawan dalam operasional kerja. Artinya displin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia adalah sebagai berikut: Secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia. Secara parsial Displin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia. Secara simultan bahwa Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamparan Alam Buana Indonesia.

REFRENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Muhammad Ali. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial: Dilengkapi Dengan Contoh Secara Manual dan SPSS*. Yogyakarta : Parama Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Ma'arif dan Kartika. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Misbahuddin & Hasan, Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Noe, Raymond A., dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Buku 1, edisi 6. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana: Jakarta.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103.
- Robbins, Stephen, P., Judge Tymotheny A., 2015. *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 483- 490

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.