

**PENGARUH PENERAPAN PENILAIAN KINERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KOPERASI KREDIT RUKUN DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

AGUSTINA NANDA WINDY HAPSARI

NPM. 1601110088

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Agustina Nanda Windy Hapsari
No Pokok/NIRM : 16.01.11.0088
Jurusan/ prog. Studi : Manajemen Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang

Pembimbing Skripsi
Tanggal 21-10-2021 Pembimbing I :


Lusia Nargis SE.MSi
NIDN : 0222036101

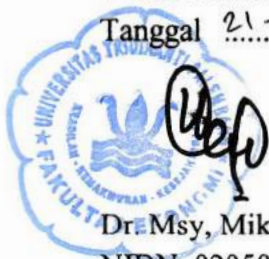
Tanggal 26/10/2021 Pembimbing II :


Yuni Adinda Putri SE.MSi
NIDN : 0207069401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

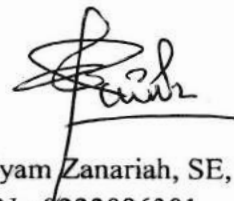
Tanggal 21-10-2021



Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi

Tanggal 21.10.2021



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

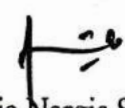
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Agustina Nanda Windy Hapsari
No Pokok/NIRM : 16.01.11.0088
Jurusan/ prog. Studi : Manajemen Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang

Penguji Skripsi


Tanggal 21-10-2021 Ketua Penguji :


Lusia Nargis SE.MSi
NIDN:0222036101

Tanggal 26/10/2021 Penguji I :



Yuni Adinda Putri SE.MSi
NIDN :0207069401

Tanggal 21-10-2021 Penguji II :



Syaiful Sahri, SE,M.Si
NIDN : 0220085901

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-2021


Dr. Msy, Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi
Tanggal 21-10-2021


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN :0222096301

MOTTO :

**Saat aku melibatkan TUHAN
Dalam impianku, ku percaya tidak ada
Yang mustahil untuk diraih
(Agustina Nanda Windy Hapsari)**

**Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan
kepadaku.
(FILIPPI 4:13)**

Kupersembahkan kepada :

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Mama, papa, dan adik
tercinta Anastasia Wuria,
Adi Nugroho, dan Nararya
Candra Kirana**
- **Dan sahabat-sahabat yang
telah mendukung selama
ini Sri Wahyuningsih, Putri
Ayu Angraeni, Echi
Juniwianti, Amalia Sianti
dan Dina Setiorini**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agustina Nanda Windy Hapsari
Nomor Pokok : 16.01.11.0088
Angkatan : 2016
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : PENGARUH PENERAPAN PENILAIAN KINERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KOPERASI KREDIT RUKUN PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021



Agustina Nanda Windy Hapsari
Agustina Nanda Windy Hapsari

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Palembang”. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Lusia Nargis SE.MSi. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Yuni Adinda Putri SE.MSi Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada TUHAN YANG MAHA ESA dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amen.

Palembang, September 2021

Peneliti,

Agustina Nanda Windy Hapsari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja	9
2.1.2 Pengertian KPI	13
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	17

2.2	Penelitian yang Relevan	21
2.3	Kerangka Berpikir	25
2.4	Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	30
3.4	Rancangan Penelitian	32
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	33
3.6	Instrumen Penelitian	35
3.7	Teknik Analisis Data	38
3.8	Sistematika Penulisan	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambar Umum Perusahaan	44
4.2	Pembahasan	47
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	49
4.3.1	Uji Validitas	49
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.4	Teknik Analisis Data	52
4.4.1	Regresi Linear Berganda	55
4.4.2	Koefisien Korelasi	57
4.4.3	Koefisien Determinasi	58

4.4.4	Uji Simultan (Uji F)	58
4.4.5	Uji Parsial (Uji t)	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1.1	Data Keterlambatan Karyawan	3
1.2	Data Karyawan Terkena Sp	4
1.3	Data Penilaian P3	4
2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	21
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	27
3.2	Populasi Penelitian	31
3.3.	Definisi Operasional Variabel	34
3.4.	Skala Likert	36
4.1	Krakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.2	Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.3	Krakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.4	Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X_1)	50
4.5	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)	51
4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	52
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja (X_1)	53
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2)	54
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	54
4.10	Hasil uji Analisi Linier Berganda	55
4.11	Hasil Uji Koefesien Korelasi	57
4.12	Hasil Uji Koefesien Determinasi	58
4.13	Hasil Uji F	59
4.14	Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Screening Kuesioner.....	67
Lampiran 2. Kuesioner	68
Lampiran 3. Uji Validitas Penilaian Kerja.....	71
Lampiran 4. Uji Validitas Motivasi.....	73
Lampiran 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	75
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Penilaian Kerja.....	77
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Motivasi.....	78
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	79

ABSTRAK

AGUSTINA NANDA WINDY HAPSARI, Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis SE.MSi dan Ibu Yuni Adinda Putri SE.MSi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dari seluruh Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang, menggunakan metode sampel jenuh, disebabkan jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 33 Orang dari Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Besar Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja secara Persamaan regresi linier berganda $Y = 41.237 + 0,866 X_1 + 0,904 X_2$. Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,005$ sebesar 90,4%. Terdapat Pengaruh Penerapan Penilaian Kinerja Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang. $0,000 < 0,005$ sebesar 88,6% berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang.

H_1 Diterima, penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H_2 Diterima, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H_3 Ditolak, kinerja karyawan di Koperasi Kredit Rukun mengalami penurunan.

Kata Kunci : kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja dan Motivasi.

RIWAYAT HIDUP

AGUSTINA NANDA WINDY HAPSARI, lahir dipalembang pada tanggal 14 Agustus 1998 anak pertama dari dua bersaudara dari Bapak Adi Nugroho dan Ibu Anatasia Wuria.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 146 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Santoo Louis Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA Xaverius 2 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2021

AGUSTINA NANDA WINDY HAPSARI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Abenk (2013:4) koperasi adalah suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang atau badan hukum koperasi yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, dengan tujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya KSP/Kopdit merupakan koperasi yang anggotanya terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepentingan langsung dalam hal simpan pinjam. Koperasi pada dasarnya merupakan lembaga ekonomi yang muncul sebagai akibat dari adanya kebutuhan dari anggotanya untuk bersatu.

Menurut A. Supriyanto (2015:112) Salah satu tujuan didirikannya KSP/Kopdit adalah untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya agar memperoleh pinjaman dengan mudah dan bunga yang ringan. Kegiatan penyaluran pinjaman di koperasi simpan pinjam lebih diutamakan pemberian pinjaman kepada anggotanya.

KSP Kopdit Rukun didirikan oleh Bapak F. Sudarman, BA (Alm) dan Bapak VY. Suradi, BA (Alm) beserta beberapa karyawan-karyawati Yayasan Pansos Bodronoyo Palembang dan simpatisan yang bertempat tinggal di kota Palembang dan sekitarnya. KSP Kopdit Rukun mengadakan pertemuan sebulan sekali dari rumah ke rumah untuk belajar dan menyusun aturan-aturan yang nantinya menjadi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga secara sederhana.

Pelayanan dengan memanfaatkan waktu luang dari pekerjaan pokok. Perkembangan anggota dalam 14 tahun awal sangat lambat, sehingga untuk memperluas jangkauan dan jumlah anggota maka diterimalah calon-calon anggota yang berasal dari keluarga, suami, istri, bahkan anak-anak yang menjadi anggota luar biasa dengan maksud supaya KSP Kopdit Rukun dikenal sejak dini.

Menurut SN Evita (2017:122) Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut E Setiobudi, (2017:114)

Perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak, puluhan, ratusan apalagi ribuan pegawai, dengan jumlah divisi kerja yang tidak sedikit dan tersebar

di berbagai lokasi, sangat perlu menerapkan KPI agar evaluasinya lebih tepat.

Berdasarkan data yang didapat, penulis menyimpulkan bahwa :

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan

Aspek yang dinilai	November	Desember
Keterlambatan Karyawan	9,375%	65,625%
Total	9,375%	65,625%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 1.1 tentang data keterlambatan karyawan dilihat bahwa pada bulan November terdapat 9,375% karyawan yang mengalami keterlambatan kerja dan meningkat pada bulan Desember dengan persentase 65,625% hal ini mengakibatkan kinerja kerja karyawan pada Koperasi Kredit Rukun di Kota Palembang menurut dikarenakan banyaknya karyawan yang mengeluh karna sering mendapatkan lembur kerja sehingga mereka banyak pulang terlambat pada jam kerja yang telah ditentukan sehingga mengakibatkan mereka sering datang terlambat. Hal ini tentu harus menjadi perhatian oleh pimpinan untuk lebih mengatur jadwal lembur karyawan yang adil sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Rukun di Kota Palembang.

Tabel 1.2
Data Karyawan Terkena SP

Aspek Yang Dinilai	2019	2020
Karyawan Terkena SP	6,25%	9,375%
Total	6,25%	9,375%

Sumber: data primer yang diolah , 2021

Pada tabel 1.2 tentang data karyawan yang terkena SP, pada tahun 2019 karyawan yang terkena Sp dengan persentase 6,25 karyawan dan meningkat pada tahun 2020 terdapat 9,375% persentase karyawan yang terkena Sp, disebabkan banyaknya karyawan yang datang terlambat pada jam kerja yang telah ditentukan oleh Koperasi Kredit Rukun di Kota Palembang sehingga ini perlu menjadi perhatian pimpinan untuk lebih memberikan lagi peraturan yang tegas agar di patuhi oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Rukun di Kota Palembang

Tabel 1.3
Data Penilaian P3

Aspek Yang Dinilai	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Nilai	Persentase	Nilai	Persentase
Penilaian P3	50	3.12%	50	5.25%
Penilaian P3	60	21.80%	60	15.60%
Penilaian P3	70	37.50%	70	29%
Penilaian P3	80	37.50%	80	50%
Jumlah		100%		100%
Rata-Rata		24.98%		24.21%

ket : 50 = karyawan yang mendapat nilai 50

Sumber: data primer yang diolah , 2021

Pada tabel 1.3 Data Penilaian P3 kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2019 rata-rata hasil penilaian sebesar 24.98% , sedangkan pada tahun 2020 sebesar 24.21%, Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Penilaian P3 pada Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang

Karyawan adalah aset bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penilaian kinerja terhadap karyawan menjadi sangat penting untuk mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi menurut E Setiobudi (2017:122).

Berbagai organisasi terus mengembangkan sistem penilaian terhadap kinerja karyawannya. Salah satunya adalah Koperasi Kredit Rukun Palembang. Sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh Koperasi Kredit Rukun saat ini berdasarkan metode 360° untuk penilaian kinerja karyawan, absensi, dan ingatan atasan terhadap sikap karyawan tersebut. Sistem penilaian saat ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan oleh karena itu penulis ingin menerapkan *Key Performace Indicator* terhadap kinerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) di rancang untuk meningkatkan objektivitas penilaian kinerja, serta mengidentifikasi kelemahan karyawan dan merencanakan program pengembangan kompetensi karyawan. *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem manajemen kinerja yang diimplementasikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Key Performance Indicator* (KPI) terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Rukun Palembang.

Alasan mengapa penulis mengambil judul ini karena penulis ingin meneliti sekaligus jika berhasil menerapkan *Key Performance Indicator* di koperasi Kredit Rukun Palembang ini dapat seterusnya diterapkan oleh pihak koperasi tersebut.

Dalam bekerja seorang karyawan memerlukan adanya motivasi untuk menunjang semangat dalam bekerja guna mencapai tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. menurut Mulyasa (2003:112) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menimbulkan adanya tngkah laku ke suatu tujuan tertentu. Seseorang akan bersungguh-sungguh dan memiliki niat karena suatu keinginan yang tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja (*Key Performance Indicator*) secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kerja (*Key Performance Indicator*) dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari peneliti ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja (*Key Performance Indicator*) secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja (*Key Performance Indicator*) dan motivasi secara simultan terhadap karyawan Koperasi Kredit Rukun Di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta menambah wawasan tentang penerapan Indikator penilaian kinerja dan motivasi bagi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak bagian SDM Koperasi Kredit Rukun Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan ataupun referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta., I, M, T, F., dan Supartha., W, G., 2013 *Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar*, Universitas Muara Bungo: Denpasar.
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Ciptodihardjo., I.,2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk. Thesis Universitas Diponegoro.
- Diky Hajril Anshari, 2011. *Analisa Pengukuran Kinerja dengan menggunakan metode Performance Prism (Studi Kasus: PT Perkebunan Nasional IV Unit Adolina)*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Dina Nurhayati, 2011. *Manajemen Iklim Organisasi* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama
- E Setiobudi,2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta..
- Utomo., J., dan Suwardi., 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Universitas Telkom, Bali.
- E Setiobudi, 2017, *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Ghozali , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, 2015, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Muhammad Bilal, 2017, *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Provinsi Sumatra Selatan*,. Universitas Muhammadiyah, Palembang.
- Mulyasa, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

- Nanda., L.2014,, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Islam Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, 2010, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPF: Jogjakarta.
- Prof. Dr. Moehariono, M.Si, 2011, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta.
- Timbuleng., S., dan Sumaraw., J, S, B., 2015, *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*, Universitas Mulawarman: Manado.
- Sandi Nasrudin Wibowo 2018, *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung*, Universitas Tanjungpura : Bandung
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Setiyoningsih, 2010, *pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator*, Universitas Muhammadiyah, Surabaya.
- SN Evita, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta
- Sudiyanto., T., 2015, *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Universitas Negeri Jakarta
- Sugiyono, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Suyadi Prawirosentono, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.