

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI  
AISOISE GROUP**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**ORGEN SITUMORANG**

**NPM. 1801110572**


**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ORGEN SITUMORANG  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110572  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN KOPERASI AISOISE GROUP

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13/04/2022 Pembimbing I :   
Dr. Ir. Hj. Yustio Hakimah, M.M.  
NIDN. 0212116401

Tanggal 13/04/2022 Pembimbing II :   
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.  
NIDN. 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

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



Ketua Prodi Manajemen


  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

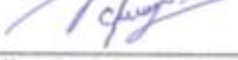
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ORGEN SITUMORANG  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110572  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN KOPERASI AISOISE GROUP

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13/14/2022 Ketua Penguji :   
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.  
NIDN. 0212116401

Tanggal 13/04/2022 Penguji I :   
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.  
NIDN. 0205069001

Tanggal 14-4-22 Penguji II :   
Alinadia, S.E., M.M.  
NIDN. 0207125901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
DE. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301

## MOTTO

*"Janganlah hendaknya kamu khawatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur". (Filipi 4:6)*

***Kupersembahkan untuk :***

***Kedua orang tua yang luar biasa, terima kasih telah mengurus dan membesarkan saya. Maafkan saya belum bias membaggakan. Semoga Tuhan senantiasa memberkati dan damai di Surga.***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ORGEN STUMORANG  
Nomor Pokok : 1801110572  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2022



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Tuhan penulis panjatkan karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawankoperasi Aisoise Group ”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr.Ir.Hj.Yusro Hakimah,M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Pimpinan dan para pegawai Koperasi Aisoise Palembang.
8. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan do'anya, bantuan baik moral maupun materil.

9. Kepada Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, 25 Maret 2022

Penulis,



ORGEN SITUMORANG

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	<u>7</u>
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.2 Dimensi Kompetensi.....	8
2.1.3 Indikator Kompetensi.....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Manfaat Motivasi Kerja.....	14
2.2.5 Asas-Asas Motivasi Kerja.....	14
2.2.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	15
2.2.7 Metode - Metode Motivasi Kerja.....	16
2.2.8 Dimensi & Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 Pengertian Disiplin.....	19
2.3.1 Tujuan Kedisiplinan.....	20



2.3.2 Dimensi Disiplin.....	21
2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin.....	22
2.3.4 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan.....	26
2.3.5 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan.....	27
2.4 Pengertian Prestasi Kerja.....	28
2.4.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	29
2.4.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	33
2.4.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja.....	36
2.4.4 Dimensi Prestasi Kerja.....	38
2.4.5 Indikator dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	40
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	42
2.6 Kerangka Berpikir.....	44
2.7 Hipotesis Penelitian.....	45

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu.....	46
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional variabel.....	49
3.6 Instrument Penelitian.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	53

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 HASIL PENELITIAN.....	62
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Aisoise Palembang.....	62
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Aisoise Palembang.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi.....	64
4.1.4 Kegiatan Umum Perusahaan.....	67

4.1.6 Definisi Profil Identitas Responden.....	68
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	70
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	70
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.2.3 Hasil Uji Linier Berganda.....	74
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi.....	80
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	81
4.2.6 Hasil Uji F.....	82
4.2.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran-saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Dimensi Kompetensi.....	9
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	41
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi.....	44
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban.....	48
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert.....	52
Tabel 3.5 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi.....	57
Tabel 3.6 Interval Koefisien.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi kompetensi ( $X_1$ ).....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas motivasi ( $X_2$ ).....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas disiplin ( $X_3$ ).....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas prestasi kerja ( $Y$ ).....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4. 11 Hasil Autokorelasi.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4. 14 analisa koefisien korelasi .....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84

## ABSTRAK

Orgen Situmorang. Npm 1801110572. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Aisoise Group Dengan Pembimbing 1 Ibu Dr.Ir.Hj.Yusro Hakimah,M.M. Dan Pembimbing ii ibu Frecilia Nanda Melvani,S.E.,M.M. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Aisoise Group Palembang. Data di peroleh dari penyebaran kuisioner terhadap responden. Dengan responden sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan Koperasi Aisoise Palembang.

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil Bahwa F hitung variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja dengan nilai Sig F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya ada pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Aisoise Palembang.

Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja yang ditunjukkan nilai sig t =  $0,000 < \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Artinya Kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kemudian berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja yang ditunjukkan nilai sig t =  $0,000 > \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Selanjutnya Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja yang ditunjukkan nilai sig t =  $0,000 < \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

**Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Prestasi kerja**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang selalu di perhatikan dalam sebuah lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan, Karena keberadaan sumber daya manusia bisa mampu sumbangsih penting dalam pengembangan sebuah organisasi. Saydam (2006:11) menjelaskan SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan amat menentukan. SDM atau manusia merupakan unsur pokok dalam suatu unit organisasi atau perusahaan, sedangkan sistem dan prosedur hanyalah untuk membantu SDM dalam melakukan pekerjaan sehari hari. Demikian pula peralatan yang canggih sekalipun, hanyalah merupakan alat kelengkapan bagi SDM dalam melaksanakan aktivitasnya. Oleh sebab itu, banyak perusahaan dewasa ini berusaha untuk selalu mengembangkan kualitas sumber daya yang dimilikinya secara berkelanjutan, supaya mampu melakukan pengembangan demi keberlangsungan perusahaan.

Setiap oraganisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu, menjadi penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kompetensi, motivasi dan kebijakan kerja untuk menjadikan karyawan lebih disiplin dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi , 2014).

Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat.

Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam(2012 : 159) . Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam(2000 : 326).

Di dalam suatu organisasi kedisiplinan merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tinggi harapan pegawai mempunyai prestasi kerja bagus.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan 2 tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Indikator disiplin kerja dapat dilihat dari peningkatan absensi yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapihan dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, sikap dalam perjalanan dan sebagainya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam



sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:17), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang adalah kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Sastrohadwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Koperasi AISOISE merupakan koperasi simpan pinjam yang beralamat di Komplek Maskarebet Jalan Kol.H Burlian Km.10 Kota Palembang, koperasi ini telah berdiri sejak tahun 2010 dan tetap beroperasi dengan baik sampai saat ini. Karena merupakan koperasi simpan pinjam, selain memiliki anggota koperasi, koperasi ini juga memiliki karyawan yang bertugas dalam administrasi keuangan koperasi dan para kolektor atau mereka yang bertugas mengumpulkan tagihan dari

para anggota koperasi. Para karyawan yang kompetensi dalam pekerjaannya karena diberikan motivasi dan mematuhi kebijakan karyawan untuk mencapai tingkat kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan hal yang diutamakan pada koperasi ini. Para karyawan yang bertanggung jawab langsung dengan uang dituntut lebih teliti dan disiplin untuk meminimalisir terjadi kekeliruan atau kesalahan dalam hal penagihan. Prestasi kerja pun dilakukan pada koperasi ini, para karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan diapresiasi dan diberikan kompensasi, hal ini dimaksud agar para karyawan bekerja lebih maksimal, efektif dan efisien.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan koperasi Aisoise group ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Aisoise?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan koperasi Aiseiso?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Aisoise?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan koperasi Aisoise group.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Aisoise.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan koperasi Aiseiso.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Aisoise.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori dan praktek dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Instansi**

Penelitian ini merupakan gambaran dan masukan bagi Koperasi Aiseiso Palembang mengenai kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan.

#### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai penelitian yang memiliki substansi penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat, 2005
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekasari, Novi. “*Analisa Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance, Indonesia cabang Palembang 2011*”
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan`](https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan)
- <https://media.neliti.com/media/publications/116176-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kom.pdf>
- Husein, Umar. 2014. *Metode penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (Konsep dan kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya.Cetakkan Keempat. Jakarta : PT Gramedia PustakaUtama
- Priansa, Donni Juni.(2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.Alfabeta.Bandung
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Salusu, J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Gramedia.
- Santoso, S. (2014). *Panduan lengkap SPSS Versi 20*. Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Spector, P E. (1985). *Measurement of Human Service Satsfaction Survey*. American Journal of Community Psychologivol 13,no 6,pp 693-713
- Steers, R.M.(2011). *Efektifitas Organisasi* (terjemahan H. Pujaatmaja). Jakarta: Erlangga.