

Pengaruh Perencanaan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPRI UNM

Agung Muliaman Anas^{1*}, Basri Bado², Darman Manda³, Muhammad Azis⁴, Najamuddin⁵

¹ Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pascasarjana UNM, Indonesia

^{2,3,4,5} Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pascasarjana UNM, Indonesia

ABSTRACT

Introduction: This study aims to determine the effect of performance planning on employee performance, work motivation on employee performance and the effect of performance planning and work motivation simultaneously on employee performance at KPRI UNM. **Research Methods:** The population of this study were all KPRI UNM employees, the research sample used the saturated sample technique so that the sample used was 33 employees. Data collection was carried out using questionnaires and documentation. Data analysis was performed by descriptive percentage analysis, classical assumption test, instrument test, and hypothesis testing. **Results:** This study shows that performance planning partially has a significant effect on employee performance with a significant level <0.05 and work motivation partially has a significant effect on employee performance with a significant level <0.05 . Performance planning and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a significant level <0.05 . In addition, the coefficient of determination (R^2) is 0.532 (53.2%). This means that the influence of performance planning and work motivation on the performance of KPRI UNM employees is 53.2% while the remaining 46.8% is influenced by other factors not examined.

Pendahuluan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan kinerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh perencanaan kinerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPRI UNM. **Metode Penelitian:** Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPRI UNM, sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan sebanyak 33 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis persentase deskriptif, uji asumsi klasik, uji instrumen, dan uji hipotesis. **Hasil:** Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $<0,05$ dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $<0,05$. Perencanaan kinerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $<0,05$. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,532 (53,2%). Artinya pengaruh perencanaan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPRI UNM sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords:

Performance Planning, Work Motivation, Employee Performance

* Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Jl. Bonto Langkasa, Banta-bantaeng, Makassar 90221 Sulawesi Selatan, Indonesia. E-mail: anasmuliamanagung@gmail.com (author#1).



1. Pendahuluan

Secara umum untuk mencapai sebuah keberhasilan, sebagian besar organisasi percaya bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja karyawan tidaklah mudah. Kinerja digambarkan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan sebuah tugas.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang-orang dalam sebuah organisasi tertentu. Oleh sebab itu untuk mencapai keberhasilan, maka setiap unit kerja dalam sebuah organisasi harus dinilai kinerjanya, agar sumber daya manusia dalam setiap unit kerja sebuah organisasi dapat dinilai kinerjanya secara objektif (Anwar, 2000).

Dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi, karyawan mempunyai peranan penting. Karyawan merupakan suatu unsur dalam menjalankan organisasi, berperan aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan, dan merupakan faktor yang memiliki dampak langsung terhadap daya saing perusahaan, sehingga karyawan dianggap sebagai objek utama. Persaingan dunia usaha yang semakin hari semakin ketat, memaksa sebuah perusahaan untuk dapat menghadapi perubahan yang ada. Oleh karena itu, sebuah perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang andal, dapat bersaing, dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Agar dapat meningkatkan kontribusi karyawan, dibutuhkan perencanaan yang baik. Bacal dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa:

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana manajer dan pekerja bekerja secara bersama dalam merencanakan plan untuk setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana mengukur kinerja, mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dan saling pengertian tentang pekerjaan.

Perencanaan yang matang dari setiap organisasi menandakan bahwa pihak pimpinan dan manajemen dari organisasi yang bersangkutan mampu untuk memberikan produk atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat melalui hasil kerja karyawan. Perencanaan mengembangkan fokus dan fleksibilitas suatu organisasi untuk mengetahui rencana terbaik, apa yang dibutuhkan, dan kualitas pelayanan yang baik (Rachmawati, 2008)

Selain perencanaan kinerja, dapat dipastikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wibowo (2017) "Pekerja akan semakin termotivasi jika



kinerja mereka akan dihargai". Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah sekelompok proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sinambela dkk dalam Bintoro dan Daryanto (2017), "kinerja karyawan digambarkan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu". Penilaian kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan adanya penilaian kinerja ini, akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang kemudian kriteria tersebut akan dijadikan sebagai acuan. Perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya untuk menentukan apakah sebuah target yang diberikan dapat dicapai atau tidak oleh karyawan di suatu perusahaan.

Chaniago dalam Hasan dan Azis (2018) memberi definisi koperasi sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memberi kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha, untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Usaha kecil menengah dan koperasi yang merupakan bagian terbesar sekaligus pilar penopang utama dari perekonomian nasional harus diberikan peluang dan peran yang lebih besar agar menjadi tulang punggung ekonomi nasional (Mukhtar dan Bado, 2011)

Sehubungan dengan kinerja karyawan di KPRI UNM masih kurang optimal ini disebabkan karena beberapa karyawan terlihat bekerja ogah-ogahan dan tidak bekerja sesuai dengan perencanaan kinerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, ada karyawan yang menggunakan sebagian waktunya melaksanakan Ada pula beberapa karyawan yang belum mengetahui perencanaan kinerja yang telah ditetapkan. Fakta lainnya, masih banyak karyawan yang selalu terlambat hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan ada beberapa karyawan yang sering keluyuran pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan. Kedua fakta tersebut disinyalir sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan studi latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diamati adanya kaitan erat antara perencanaan kinerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hal inilah yang



melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Perencanaan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPRI”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Perencanaan Kinerja

Menurut Kasanah (2013) “perencanaan kinerja adalah pandangan jauh ke depan terkait jalannya kegiatan yang akan dilakukan dengan mengevaluasi segala faktor yang terkait dan dipusatkan pada objek tertentu dan terukur yang telah ditetapkan pada awalnya”.

Menurut Bacal dalam Wibowo (2017) “perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana manajer dan pekerja bekerja secara bersama dalam merencanakan plan untuk setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana mengukur kinerja, mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dan saling pengertian tentang pekerjaan”. Diskusi perencanaan kinerja juga dilakukan untuk mengidentifikasi perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja (Hendi dkk, 2019).

Sedangkan menurut Sudirman (1999) “perencanaan kinerja adalah suatu kegiatan untuk memilih tujuan, penilaian, metode, rencana yang diperlukan untuk mencapai tujuan di waktu yang akan datang”.

Menurut Aguinis (2013) “indikator perencanaan kinerja, yaitu 1) hasil kerja, 2) perilaku kerja, dan 3) rencana pengembangan karyawan”. Berikut penjelasan mengenai indikator perencanaan kerja.

a) Hasil kerja

Hasil kerja yang direncanakan harus berkaitan dengan tugas pokok jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, dalam perencanaan hasil kerja harus ditetapkan terlebih dahulu Batasan tanggung jawab antara karyawan dan penilai. Pada perencanaan hasil kerja ini, karyawan juga perlu menetapkan tugas yang menjadi prioritas untuk dikerjakan.

b) Perilaku kerja

Perencanaan kinerja juga dilakukan untuk mengidentifikasi perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Perilaku kerja berkaitan erat dengan kompetensi seorang karyawan yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas.



c) Rencana pengembangan karyawan

Penentuan rencana pengembangan karyawan menggunakan informasi yang didapat dari dokumen evaluasi dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan dari karyawan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan perlu memberikan pelatihan dalam jabatan dengan memberikan tugas yang menantang. Keberhasilan dalam menyelesaikan tantang tugas diharapkan memberikan keterampilan baru bagi karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2017), "Motivasi kerja adalah dorongan terhadap sekelompok proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Adapun menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kapasitas upaya tersebut untuk mencukupi suatu kebutuhan perorangan".

Pinder (2013) mengemukakan bahwa, "Motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dari diri seseorang yang mendorong untuk memulai melakukan suatu pekerjaan, sesuai dengan bentuk, intensitas, arah, dan suatu jangka waktu". Sedangkan menurut Sule dan Priansa (2018), "Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya".

Indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Daft, 2006). Teori ini menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, dan perlindungan fisik.

b) Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

Kebutuhan Keamanan merupakan kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, pertentangan, bahaya, dan lingkungan hidup, bukan hanya perlindungan dalam bentuk fisik semata, tetapi juga perlindungan mental, psikologikal, dan intelektual.

c) Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, suatu hubungan, suatu interaksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.



d) **Kebutuhan akan Pengakuan (Esteem Needs)**

Kebutuhan akan Pengakuan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain, utamanya oleh orang-orang yang berada di sekitarnya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)**

Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan untuk dapat menggunakan keahlian, potensi, kemampuan, keinginan berpendapat, kebutuhan dalam mengemukakan ide-ide, serta kebutuhan dalam memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka sebagai media untuk mengkaji keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menginterpretasikan data perencanaan kinerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di KPRI UNM ke dalam bentuk angka untuk mengkaji hasil temuannya.

Dalam rangka memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian adalah pada bulan Mei - Juni 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di KPRI UNM. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KPRI UNM berjumlah 33 orang.

Adapun instrumen yang digunakan yaitu lembar kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Kemudian teknik analisis data menggunakan uji instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI UNM

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa perencanaan kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,338. Nilai t hitung > t tabel atau $2,338 > 2,034$ dan signifikansi $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti perencanaan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPRI UNM. Dengan demikian, apabila karyawan KPRI UNM memiliki



perencanaan kinerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja yang dicapai, begitupun sebaliknya apabila perencanaan kinerja kurang baik maka kinerja yang dicapai rendah.

Temuan tersebut didukung dengan pendapat Fahmi (2018) bahwa, "Perencanaan kinerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara merencanakan dan mengontrol orang-orang yang ada di suatu organisasi dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan dari kualitas kinerja yang didambakan". Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Aguinis yang menyatakan bahwa kegiatan manajemen kinerja merupakan kegiatan mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individual dan tim, serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi (Aguinis, 2013).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Aotama (2016) yang menunjukkan bahwa perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung 3,092 ($>T_{tabel} 1,665$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI UNM

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh secara parsial bahwa motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,002. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,002 > 2,034$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPRI UNM. Dengan demikian, apabila karyawan KPRI UNM memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang dicapai, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerjanya rendah maka kinerja yang dicapai rendah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPRI UNM. Temuan tersebut didukung dengan pendapat Mulyasa (2004) bahwa "para pegawai (karyawan) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan".

Motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja. Sesuai dengan pendapat Wibowo (2017) yang mengemukakan bahwa, "Masalah terkait kinerja tergantung pada kombinasi kontribusi seseorang, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat". Kemudian menurut pendapat Sule dan Priansa (2018) bahwa, "Motivasi kerja merupakan perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya".

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ady dan Wijono (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11.407 > 2,4675$). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rozalia dkk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,925 > 1,990$) atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

4.3. Pengaruh Perencanaan Kinerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan KPRI UNM

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa perencanaan kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPRI UNM dengan nilai F sebesar 5,923 ($< F_{tabel} 3,28$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ Serta diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0,532 yang menunjukkan besar kontribusi perencanaan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KPRI UNM adalah sebesar 53,2 persen. Sedangkan sisanya 46,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja dan motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan KPRI UNM. Apabila perencanaan kinerja baik dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dicapai karyawan akan optimal sehingga tujuan yang diinginkan juga dapat tercapai.

5. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPRI UNM, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa perencanaan kinerja karyawan KPRI UNM dalam kategori cukup baik. Dimana terdapat indikator yaitu rencana pengembangan kerja memperoleh skor aktual dari jawaban responden yang rendah dibandingkan indikator lainnya. Perencanaan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI UNM.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan KPRI UNM dalam kategori baik. Meskipun demikian, terdapat indikator yaitu kebutuhan aktualisasi diri memperoleh skor aktual dari jawaban responden yang rendah dibandingkan indikator lainnya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI UNM.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja karyawan KPRI UNM dalam kategori cukup baik. Dimana terdapat indikator yaitu kemandirian memperoleh skor aktual dari jawaban



responden yang rendah dibandingkan indikator lainnya. Perencanaan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI UNM.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai bahan bentuk pertimbangan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi KPRI, pihak koperasi diharapkan lebih memperhatikan perencanaan kinerja karyawan dengan memberikan pendampingan dalam perencanaan hasil kerja karyawan, perilaku kerja serta pengembangan keterampilan baru dalam upaya peningkatan kinerja karyawan
2. Bagi manajemen, diharapkan memberikan dukungan bagi karyawan dalam bentuk pemberian motivasi bagi karyawan, pelatihan pengembangan karir serta menyediakan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan yang optimal.
3. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang ditampilkan dengan memperhatikan perencanaan kinerja serta menumbuhkan motivasi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar kiranya dapat menambah variabel-variabel lain atau faktor lain agar lebih memahami faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPRI UNM.

Reference

- Ady, F. & Wijono, D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maskipreneur Vol.2(2)
- Aotama, R. C. 2016. *Pengaruh Perencanaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Di Universitas SariPutra Tomohon Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.4(3)
- Aguinis, Herman. 2013. *Performance Management*. 3rd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall/Pearson Education.
- Anwar. 2000. *Pengertian Kinerja Dan Dinamika Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Penerbit Gava Media.
- Daft, L., R. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.



- Hasan, M., and Muhammad Azis. 2018. *Pembangunan Ekonomi & Pemberdayaan Masyarakat: Strategi Pembangunan Manusia dalam Perspektif Ekonomi Lokal*. Makassar: CV. Nur Lina
- Hasibuan, Jasman S., and Beby Silvy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol.2(1)
- Hendi, dkk. 2019. *Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja (Studi tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pelaksana pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin)*. Jurnal Manajemen Pelayanan Publik Vol.2(2)
- Kasanah, Nur. 2013. *Etika Profesi Dan Profesional Bekerja*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mukhtar, Saparuddin, and Basri Bado. 2011. *Pengaruh Kemitraan Usaha Terhadap Kinerja Usaha Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Koperasi di Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan*. Econosains Vol.9(2)
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*. Illinois: Scoff Foresmen.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penebit ANDI.
- Robbins, S., P. 2016. *Manajemen Jilid I*. Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran & Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Rozalia, N. A. dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26(2)
- Sudirman, Dedi. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen SMK*. Bandung: Armico.
- Sule, Erni T., and Donni J. Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi: Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

