

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka di Jakarta

Violita Merisca¹⁾, Donant Alananto Iskandar²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav.22, Jakarta 13210

¹⁾ Email : violitamerisca10@gmail.com

²⁾ Email : donant.iskandar@kalbis.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to find out about work motivation and work discipline on employee performance at PT Rifan Financindo Futures. This type of research is associative, namely research that connects two or more variables. In addition, to determine work motivation and work discipline at PT Rifan Financindo Futures. This research is secondary data type. Data collection techniques by distributing questionnaires to marketing managers are assisted by distributing them to employees at PT Rifan Financindo Berjangka. Through the survey results in this questionnaire, you can see work motivation, work discipline and employee performance.*

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

Abstrack : *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rifan Financindo Berjangka. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Selain dari itu untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja di PT Rifan Financindo Berjangka. Penelitian ini berjenis data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner ke manager marketing dibantu menyebarkan ke karyawan yang ada di PT Rifan Financindo Berjangka. Melalui hasil survei dalam kuisioner ini bisa melihat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan .*

Kata Kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia – Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hal SDM makro yaitu jumlah penduduk kepada karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Dalam pencapaian suatu perusahaan seorang manager dan pemimpin akan mengelola sumber daya manusia untuk

meningkatkan kinerja karyawan secara efisien.

Salah satu yang harus diperhatikan adalah dalam mengelola sumber daya manusia mengenai penempatan, perusahaan saat ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas di era globalisasi ini sehingga semua organisasi dapat bisnis harus siap beradaptasi di lingkungan kerja untuk memperkuat diri agar bisa bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)** ialah pengembangan sumber daya manusia

yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Menurut oleh **Rivai (2005)**, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran dari sumber daya manusia sangatlah penting menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan yaitu untuk mengoperasikan kegiatan dalam perusahaan apabila adanya tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan kekacauan dalam bekerja baik secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain. Setiap perusahaan pasti sangat membutuhkan

sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk mencapai suatu yang sudah ditentukan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka manager dan pemimpin akan memberikan sebuah tugas tersebut, Perusahaan secara aktif dan selektif melakukan perekrutan, assessment serta pelatihan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002:102). Motivasi merupakan ditetapkan sebelumnya.”

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan mengenai aturan-aturan yang berlaku sehingga harus ditaati adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi, disiplin kerja ini dengan ditandai oleh sebagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mencari menaati peraturan Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

PT. Rifan Financindo Pekanbaru merupakan salah satu cabang PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta dan

Lembaga Kliring Berjangka yang mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, wajar, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta yang diatur dalam perundang-undangan di bidang perdagangan berjangka sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia.⁶ Perusahaan ini bergerak di bidang jasa keuangan dan perdagangan. Kontrak berjangka komoditi adalah suatu komitmen tetap untuk menyerahkan atau menerima sejumlah komoditi tertentu dengan kualitas yang telah ditetapkan sepanjang masa sebelum jatuh tempo dan harga di bentuk melalui lelang terbuka terus menerus di bursa berjangka. ⁷ Kontrak ini merupakan kontrak yang diberikan oleh perusahaan pialang kepada nasabah atau investornya. Seperti yang diketahui setiap transaksi bursa berjangka tidak dapat dilakukan secara langsung oleh investor dan hanya dapat dilakukan melalui perantara yaitu pedagang dan pialang berjangka.pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006:126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (NitiseMITO,1989:121) Artinya kinerja atau prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jelas bahwa kinerja adalah ukuran hasil dari suatu aktivitas unit kerja dalam masa tertentu dalam rangka menilai kemampuannya, dalam hal ini lebih kearah pekerjaan. Peran dari sumber daya manusia sangatlah penting menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan yaitu untuk mengoperasikan kegiatan

dalam perusahaan apabila adanya tidak ada sumber daya manusia Profil Perusahaan PT. Rifan Financindo. Diakses tanggal 19 April 2017 pada pukul 19.30 7 Hanafi Sofyan, Perdagangan Berjangka dan Ekonomi Indonesia, (Alex Media : Jakarta, 2000). h. 179. 5 harus memilih pedagang atau pialang berjangka untuk melaksanakan investasinya pada bursa berjangka. Untuk itu mereka mengadakan perjanjian untuk melakukan investasi, di mana satu pihak sepakat untuk berinvestasi dan pihak lain mengelola investasi sesuai keinginan pihak kesatu yaitu perusahaan.⁸ Dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor 10 tahun 2011 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi sudah diatur bahwa : pialang berjangka wajib menyampaikan dokumen keterangan perusahaan dan dokumen pemberitahuan adanya resiko serta membuat perjanjian dengan nasabah sebelum pialang berjangka yang bersangkutan dapat menerima dana milik nasabah untuk perdagangan kontrak berjangka. Tetapi dalam kenyataannya biasanya perjanjian dibuat secara sepihak oleh pialang atau pedagang berjangka yang diajukan kepada investor untuk disetujui. Di sini sangat diperlukan

II. METODE PENELITIAN

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seperangkat prinsip yang berkaitan dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dan penerapan prinsip-prinsip ini dalam memanfaatkan sumber daya fisik, keuangan, manusia dan informasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing,

Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris management. Akar kata tersebut adalah manage atau managiare, yang memiliki makna: melatih kuda dalam melangkah kakinya.

Menurut Henry Fayol mendefinisikan arti manajemen hampir sama dengan para ahli lain, yaitu sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. ketelitian dan kehati-hatian dari investor karena dalam pelaksanaannya banyak pialang dan pedagang berjangka yang hanya menggembar-gemborkan tentang keuntungan yang besar tanpa disertai penjelasan tentang resiko yang memadai. Selain itu juga banyak klausul dalam perjanjian kerjasama investasi yang biasanya dibuat secara sepihak oleh Perusahaan Trading (Perusahaan Pialang Berjangka) sebagaimana diterangkan di atas, yang merugikan investor serta tidak dijelaskan secara detail oleh pialang berjangka sehingga menyebabkan banyak terjadi kerugian bagi pihak investor, dalam penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari sampai Juni 2015. maka perusahaan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan kekacuan dalam bekerja baik secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah yang dapat mengembangkan. Kemampuan dan meningkatkan kualitas karyawan serta memiliki loyalitas Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan manajemen adalah kegiatan yang

berhubungan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang harus diselesaikan

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

1.Planning (perencanaan): Merupakan salah satu fungsi manajemen untuk menyusun suatu rencana atau strategi dalam memulai suatu kegiatan atau usaha. Contohnya yaitu ketika kita ingin membuat usaha pastinya kita harus menyusun rencana, usaha apa yang kita buat dan merencanakan berapa modal yang harus kita keluarkan

2.Organizing (pengorganisasian): Merupakan salah satu fungsi manajemen dengan membagi bagi tugas sesuai dengan bidang yang kuasanya. Contohnya yaitu dalam suatu perusahaan pasti ada manajer, Staff, direktur, dll. Dan setiap orang yang diberi tugas harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya

3.Actuating (pengarahan): merupakan setelah membagi tugas sesuai dengan bidangnya kita harus memberi pengarahan agar tujuan yang kita inginkan dapat tercapai, contohnya yaitu dengan memberikan bimbingan, motivasi, atau pun nasihat nasihat kepada para anggota.

4.Controlling (evaluasi): merupakan penilaian dari hasil kerja para anggota yang telah dilakukan.

2.2 Manajemen

Manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses mengelola atau pengelolaan sesuatu. Jadi secara umum, manajemen adalah proses mengatur atau mengelola sesuatu yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Proses manajemen ini termasuk menyusun rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian atau pengawasan.

Dalam konteks organisasi, pengertian manajemen adalah sebuah

proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian yang mengurus sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen SDM atau HR

Menurut G. R Terry menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut

2.1.2 Perencanaan Manajemen

Sumber Daya Manusia

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Planning* (HRP) adalah proses peramalan yang sistematis yang menghubungkan kebutuhan sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan rencana strategisnya untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memadai, kompeten, berkualitas untuk mencapai tujuan organisasinya.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan

melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi empat, yaitu:

- 1) **Perencanaan (*planning*)** adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.
- 2) **Pengorganisasian (*organizing*)** dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

- 3) **Pengarahan (*directing*)** adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017 : 15), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Rifan Financindo Berjangka di Jakarta serta untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja.

3.2 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:135).

3.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari perusahaan yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.4 Uji T

Menurut Priyatno (2016,p.91) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95%($\alpha=0,05$). Jika nilai $\text{sig.} < \alpha(0,05)$ maka hipotesis diterima. Berikut perumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H10: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1a: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H20: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2a: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.5 Uji Determinasi

. Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3.6 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b1 = Koefisien Regresi pertama

b2 = Koefisien Regresi kedua

X1 = Variabel Independent pertama

X2 = Variabel Independen kedua

1 Gambar Umum PT Rifan Financindo Berjangka

PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA salah satu anggota Bursa Berjangka Jakarta dan Lembaga Kliring Berjangka yang mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, wajar, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan dibidang Perdagangan Berjangka sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan Perdagangan Berjangka Komoditi di Indonesia.

Dalam mendukung pemerintah untuk membangun kembali iklim investasi di Indonesia, maka sejak awal tahun 2000 Rifan Financindo Group melalui PT. Rifan Financindo Berjangka mulai bergiat mengkhususkan diri sebagai Perusahaan Pialang yang berorientasi pada jasa pelayanan bagi seluruh masyarakat yang ingin memanfaatkan “peluang” dalam bertransaksi di pasar komoditi maupun derivatif di tanah air. Di dukung teknologi informasi dan sumber daya manusia yang profesional dan telah memenuhi standar kualifikasi kepatutan dan kecakapan dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). PT. Rifan Financindo Berjangka merupakan aset bagi masyarakat pemodal yang ingin berinvestasi pada industri bursa di Indonesia maupun bursa mancanegara, serta senantiasa berusaha menempatkan diri sebagai perusahaan pialang yang

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Rifan Financindo Berjangka, dengan total kuesioner yang diterima peneliti sebanyak 15 responden. Terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu : jenis kelamin,usia, pendidikan terakhir, dan masa lama bekerjanya terpercaya, berkualitas dan dapat diandalkan.

IV. SIMPULAN

1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diteliti bahwa PT Rifan Financindo Berjangka ini adalah suatu perusahaan yang bergerak jasa keuangan. Dalam pelaksanaan memang telah melakukan pengenalan terhadap calon investor yang terkait dengan perusahaan dan lembaga komoditi, serta memberikan penjelasan tentang perusahaan pialang berjangka kepada calon investor, dan juga telah melakukan kesepakatan untuk melaksanakan investasi sendiri

2 Saran

Kepada pihak PT. Rifan Financindo hendaknya memberikan penjelasan yang lebih detail untuk semua isi perjanjian sampai calon investor benar-benar mengerti dan paham terkait dana yang akan diinvestasikan. Dan juga sebaiknya PT. Rifan Financindo dalam melaksanakan perjanjian haruslah memberikan penjelasan kepada calon investor mengenai risiko apa saja yang akan mereka terima apabila mereka berinvestasi di PT. Rifan Financindo.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggita Dwindi (2020) Metode Penilaian Kinerja Karyawan
- BEBY SILVYA (2019) Indikator Kinerja, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA, Medan Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- CLARAZIA OLGA(2018), pengaruh budaya organisasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP,Puwerkerto
- Dawaty (2020) Penjabaran tentang data primer dan data sekunder,Universitas Rahardja : Tangerang
- E-Jurnal.Com (2014) Pengertian Disiplin
- Erni Widajanti (2007) Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi , Jurnal , Surakarta

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

<https://www.herugan.com/pengertian-defenisi-dan-fungsi-fungsi-manajemen>

<https://textid.123dok.com/document/ky627gnnz-dimensi-dan-indikator-kedisiplinan.html>

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Husaini dan Happy Fitria (2019) Pengertian Manajemen, Universitas PGRI Palembang

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nur Abib Asriyanto (2013) Indikator Motivasi Kerja, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Republik SEO (2021) Pengertian Motivasi menurut para ahli

PT Rifan Financindo Berjangka (2017) Profile Perusahaan <https://www.rberjangka.com>

Sitirejo Tambakromo (2020) Pengertian Sumber Daya Manusia, Jawa Tengah

Sikha Kinan Kandela (2019) *Pengertian disiplin kerja menurut para ahli*, SEKOLAH TINGGI PARIWISATA, Bandung

Sari Sagita Firsani (2019) *Metode dan Model Motivasi*, Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi publik Pascasarjana Universitas Tadulako : Palu, Sulawesi Tengah

Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US. Syafni