PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOORDINATOR WILAYAH DESA BABAT SUPAT KABUPATEN MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Nama : Ghian Shanggara

Nim : 21 2014 321

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOORDINATOR WILAYAH DESA BABAT SUPAT KABUPATEN MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Ghian Shanggara

Nim : 21 2014 321

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ghian shanggara

NIM :212014321

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanki lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021

Ghian shanggara

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin**

Nama : Ghian Shanggara
Nim : 212014321
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentras : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal Februari 2021

Pembimbing I,

DR.Omar Hendro,S.E.,M.Si
NIDN:0213106902

Pembimbing II,

Maftuhah Nurrahmi.S.E.,M.Si
NIDN: 0216057001/673839

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program StudiManajemen

Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si
NIDN. 0229057501

“MOTTO DAN PERSEMBAHAN”

- Hiduplah untuk duniamu seperti kamu di dunia selamanya, dan beramal lah untuk akhiratmu seperti kamu mati besok. (Ghian Shanggara)

PERSEMBAHAN

- Rasa syukur yang mendalam atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, salawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya yang setia.
- Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang sangat berarti dan memberi arti dalam kehidupan ini.

- Ayahku Tercinta Hasan Basri
- Ibuku tercinta Eni Kariza
- Saudara kandungku Muflih Fadhillah
- Kakek-nenekku beserta keluarga besarku
- Sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat
- Almamater yang kubanggakan

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOORDINATOR WILAYAH DESA BABAT SUPAT KABUPATEN MUSI BANYUASIN.** Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta Hasan Basru dan Eni Kariza, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Omar Hendro, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman seperjuangan yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi
7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2014 atas bantuannya dan canda canda tawanya yang tak pernah terlupakan.
8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada

khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2020

Ghian Shanggara

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar

Halaman Judul

Daftar Isi .....

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah.....7

C. Tujuan Penelitian.....7

D. Manfaat Penelitian.....8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 9

B. Penelitian Sebelumnya 34

C. Kerangka Penelitian.....36

D. Hipotesis.....36

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 38

B. Lokasi Penelitian 39

C. Operasional Variabel 39

D. Populasi dan Sampel.....40

E. Data yang diperlukan.....42

F. Metode Pengumpulan Data 42

G. Analisis dan Teknik Analisis.....43

H. Uji Hipotesis.....47

I. Jadwal Penelitian 50

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

Abstrak

Ghian Shanggara /212014321/ Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 35 responden, teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* dimana jumlah sampel 31 responden, Hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan ada pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi mampu berkontribusi sebesar 91,0%.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Ghian Shanggara / 212014321 / The Influence of Competence, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance at the Education and Culture Office Regional Coordinator of Babat Supat Village, Musi Banyuasin Regency

This study aims to determine whether there is an influence of competence, motivation and organizational commitment on the performance of the employees of the Education and Culture Office of the Regional Coordinator of Babat Supat Village, Musi Banyuasin Regency. Associative research method with multiple linear regression analysis techniques. The research population consisted of 35 respondents, the sampling technique used was Stratified Random Sampling where the number of samples was 31 respondents, the results of simultaneous hypothesis testing proved that competence, motivation and organizational commitment had an effect on employee performance. employee performance, there is an effect of motivation on employee performance and organizational commitment to employee performance. The coefficient of determination test results prove that competence, motivation, organizational commitment are able to contribute 91.0%.

Keywords: Competence, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakan dan mengelola sumber daya lainya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia, betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin moderen ini jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan jauh lebih baik. Oleh karena itu tuntutan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia itu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu ataupun cara tentang bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi atau perusahaan serta institusi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat atau tempat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan dari individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi atau pengarahan yang baik dan tepat agar perbedaan

tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat besar apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja merupakan pencapaian yang didapat oleh pegawai ataupun karyawan pada periode tertentu. Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan

berdaya saing nasional. Sedangkan arti atau definisi kinerja menurut Kasmir (2016:63) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu biasanya 1 tahun.

Menurut Kasmir (2016:65) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangan kerja,
4. Kepribadian,
5. Motivasi kerja,
6. Kepemimpinan,
7. Gaya kepemimpinan,
8. Budaya organisasi,
9. Kepuasan kerja,
10. Lingkungan kerja,
11. Loyalitas,
12. Komitmen,
13. Disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2016 : 86-89) ada 7 indikator dalam kinerja karyawan, diantaranya yaitu :

1. Tujuan,
2. Standar,
3. Umpan balik,
4. Alat dan sarana,

5. Kompetensi,
6. Motif
7. Peluang.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan berdasarkan dari kemampuan, pengetahuan dan juga pendidikan. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2018:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tangggung jawab secra efektif dan meningkatka standar kualitas profesional dalam pekerjaaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptkan budaya kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai, agar terciptanya keberhasilan dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi menurut Edy Sutrisno (2014:109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan keinginan orang tersebut.

Komitmen organisasi merupakan perasaan indetifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2015: 429). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait pada tujuannya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebuah Instansi Pemerintahan yang merupakan perpanjangan birokrasi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Pada 2 (dua) tahun terakhir mengalami permasalahan pada kinerja pegawai. Adapun indikator yang menyebabkan kinerja dari para pegawai menurun antara lain, insiatif dari para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala dinas masih belum dijalankan secara maksimal, serta tanggung jawab yang diberikan oleh kepala dinas kepada pegawai masih terbilang belum memuaskan, disisi lain pegawai juga sering melakukan keterlambatan dalam absensi setiap bulannya. Hal ini terlihat dari tabel keterlambatan waktu kerja dari para pegawai sebagai berikut :

Tabel I.1

Persentase keterlambatan pegawai pada tahun 2019

Bulan	Persentase Keterlambatan	Persentase Kehadiran
Januari	7%	94%
Febuari	8%	96%
Maret	10%	98%
April	6%	96%
Mei	9%	94%
Juni	9%	96%
Juli	10%	95%
Agustus	9%	80%
September	8%	96%
Oktober	13%	98%
November	13%	96%
Desember	13%	80%

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, 2020.

Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai juga mengalami permasalahan, hal ini terjadi karena kemampuan dari pegawai dalam menyelesaikan tugas yang berikan masih belum maksimal, adapun sikap yang dimiliki oleh pegawai juga dinilai kurang memiliki nilai tambah bagi tercapainya kinerja pegawai, disisi lain pengetahuan dari beberapa pegawai juga masih terbilang minim, dikarena ada

beberapa pegawai yang memiliki latar belakang bukan dari dinas pendidikan atau instansi pemerintahan.

Motivasi yang dimiliki pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin masih terbilang rendah, dibuktikan dari lingkungan kerja yang dirasa oleh pegawai masih menjadi penyebab kurang nyamannya bagi para pegawai dalam bekerja, dikarenakan lingkungan yang jauh dari pusat kota, membuat karyawan cenderung merasa bosan. Insentif yang juga diketahui tidak ada diberikan kepada pegawai dalam bekerja melebihi jam kerja membuat karyawan tidak memiliki motivasi lebih dalam menjalanka tugas secara maksimal. Selain itu letak kantor dinas yang jauh dari pusat kota pun seringkali mengalami terjadinya tindak kejahatan seperti perampokan kendaraan bermotor, membuat karyawan merasa tidak adanya rasa aman dalam bekerja.

Dari sisi komitmen organisasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin terdapat beberapa permasalahan, seperti loyalitas dari pegawai yang dianggap masih terbilang rendah, kerjasama antar bidang yang masih belum tercipta dengan baik, hal ini berujung pada tingkat kepercayaan antar pegawai juga rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan memiliki kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi sebagai penyebab dari kurang maksimalnya kinerja dari para pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas**

Pendidikan dan Kebudayaan Koordinator Wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah Desa Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama mengenyam ilmu di bangku perkuliahan.

2. Bagi Institusi

   Sebagai bahan masukkan bagi institusi agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya kompetensi,

motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dinas pendidikan dan kebudayaan koordinator wilayah babat supat.

3. Bagi Almamater

   Sebagai bahan pertimbangan serta menjadi referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama dengan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

Astuti Situmorang dan Kornel Munthe (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan.* Diakses 5 November 2020 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-2281-1-PB.pdf.

Dwi Indria Novita (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung.* Diakses 5 November 2020 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-22371-1-PB.pdf.

Edy Sutrisno (2016). *Manajemen SDM. Cetak keenam*. Jakarta : Pranada Media Group.

Edy Sutrisno (2017). *Manajemen SDM. Cetak ketujuh*. Jakarta : Pranada Media Group.

I Putu Ani Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort dan Spa.* Diakses 5 November 2020 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/5024-10844-1-PB.pdf.

Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.* Diakses 5 November 2020 dari file:///C:/Users/Asus/Downloads/193-351-1-PB.pdf.

Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2014). *Analisis Jalur. Cetakan keenam*. Bandung : Alfabeta.

Sondang P. Siagian (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta