

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSITERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADAPT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Zainul Akbar

Nim : 212017061

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSITERHADAP
KINERJAKARYAWAN PADAPT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Zainul Akbar
Nim : 212017061**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zainul Akbar
NIM : 212017061
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan :

3. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
4. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
5. 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 di cantumkan dalam daftar pustaka.
6. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang, Agustus 2021



Zainul Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

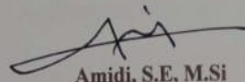
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Kirana Permata Muara Enim

Nama : Zainul Akbar
NIM : 212017061
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 29 Juli 2021

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si

NIDN: 0229056502

Pembimbing II



Lesi Agustria, S.E., MM

NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dean

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zailcha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN: 0229057501

01-00-01-10:35

MOTTO

“Dan boleh jadi kamu membenci sesuatu tetapi ia baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu tetapi ia buruk bagimu, dan Allah mengetahui dan kamu tidak mengetahui”

(QS. AL-BAQARAH:216)

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

1. Ayahandaku Edi Sucipto dan Ibundaku Daria
2. Saudaraku kakak Julian Saputra dan Adik Tedi Zailani
3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta semua orang yang mendidik dan menasihati
4. Teman-temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2017 serta Teman-teman KKN Mandiri Desa Karang Agung, Kecamatan Lubai Ulu, Kabupaten Muara Enim
5. Almamaterku Tercinta dan Organisasiku Imm Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Palembang



PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Edi Sucipto dan Ibunda Daria, yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, semangat, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitria, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik dan Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kirana Permata Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara – saudaraku (Kakak yayan dan Adik Tedi) tercinta terima kasih atas doanya.
9. Terima Kasih untuk sahabatku Arman, Elan, Dicky, Wildan, Yudi, Rahmad, Andre, Pilo, Kevin, Arya, Roki, Ledi, Sandet, Bayu, Nanda, Edo Agus dll yang telah banyak membantu serta memberikan Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

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.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2021

Zainul Akbar

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi	3
Tabel 1.2 Karakteristik Pendidikan	4
Tabel III.1 Operasional Variabel	28
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	30
Tabel IV.1 Uji Validitas	42
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel IV.6 Motivasi (X1)	46
Tabel IV.7 Kompetensi (X2)	48
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.10 Uji F.....	55
Tabel IV.11 Uji t.....	56
Tabel IV.12 Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Plagiarism

Lampiran : Identitas Kuesioner Responden

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Titik Persentase Distribusi F

Lampiran : Titik Persentase Distribusi t

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis

Lampiran : Sertifikat Pengembangan Kurikulum Menuju Merdeka Belajar

Lampiran : Sertifikat Organisasi Gerbang Menuju Prestasi

ABSTRAK

Zainul Akbar/212017061/2021/Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Populasi penelitian di PT. Kirana Permata Muara Enim ini adalah 352 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 78 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 5,964 + 0,312X_1 + 0,465X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh Motivasi dan kompetensi dengan nilai $F_{hitung} (19,371) > F_{tabel} (2,38)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,707) > t_{tabel} (1,292)$ dengan signifikansi $0,008 < sig \alpha = 0,10$. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (1,292)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Uji koefisien determinasi 0,323 (32,3%) variabel Motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Zainul Akbar/212017061/2021/The Effects of Motivation and Competence on Employees Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim/Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was whether there was any Effects of motivation and competence on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. This study aimed to determine the effects of motivation and competence on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The research population at PT. Kirana Permata Muara Enim had 352 employees. The selected sample used 78 employees. The type of research was Associative. The data collection technique of this research was questionnaire. The data analysis of this research used qualitative and quantitative. The analytical technique was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R²) with a significant level of 10%.

The results showed that there was an influence of motivation and competence on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 5.964 + 0.312X_1 + 0.465X_2$. Simultaneously showed a positive and significant effect of motivation and competence with a value of $F_{count} (19.371) > F_{table} (2.38)$ with a significant $0.000 < sig = 0.10$. Partially, it was known that motivation had a significant effect on employees performance with a value of $t_{count} (2.707) > t_{table} (1.292)$ with a significance of $0.008 < sig = 0.10$. Competence affected employees performance with a value of $t_{count} (4.223) > t_{table} (1.292)$ with a significance of $0.000 < sig = 0.10$. The coefficient of determination test was 0.323 (32.3%) the motivation and competence variables were able to explain the employees performance. While 67.7% was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Motivation. Competence, Employee Performance



August 4, 2021

2021.09.02 18

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh Perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182).Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode,biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : Kompetensi dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Salah satu hal yang harus menjadi penelitian untuk permasalahan adalah motivasi kerja agar tujuan permasalahan dapat mudah dicapai.

Menurut Hasibuan (2013:219), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan; Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi merupakan suatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain tak kalah pentingnya untuk disoroti dalam hubungan dengan kinerja adanya kompetensi karyawan. Menurut Wibowo (2016:271),kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut setiap SDM dalam perusahaan harus memiliki loyalitas kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan bergerak dibidang industri dengan karyawan yang berjumlah sekitar ratusan orang yang merupakan para perkerja handal pada bidangnya masing-masing. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling berkerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada.

Kinerja perusahaan PT. Kirana Permata Muara Enim dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir yang menunjukkan hasil produksi sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Produksi
Periode : 2016-2020

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase target yang tercapai
2016	80.000 Ton	76.000 Ton	95%
2017	80.000 Ton	77.000 Ton	96%
2018	80.000 Ton	55.000 Ton	69%
2019	80.000 Ton	80.000 Ton	100%
2020	80.000 Ton	62.000 Ton	78%

Sumber: PT.Kirana permata, 2021

Berdasarkan tabel di atas dilihat realisasi produksi selama 5 tahun terakhir terjadi fluktuasi pada tahun 2016 sampai 2018 target produksi tidak tercapai, namun tahun 2019 produksi berhasil mencapai target, di tahun 2020 produksi kembali mengalami penurunan tidak mencapai target.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Cong Chia (maneger) PT. Kirana Permata Muara Enim yang menjelaskan bahwa ketidak capaian target tersebut,disebabkan adanya kendala dari kurangnya palatihan yang di dapat karyawan serta kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi di perusahaan ini juga kurang baik, tidak ada dorongan semangat dari pimpinan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Lingkungan yang kurang nyaman di perusahaan ini, dapat dilihat kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang kurang harmonis, sering terjadinya kesalahpahaman sesama karyawan sehingga menimbulkan suasana yang tidak kondusif. Kurangnya tanggungjawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan, karyawan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan. Tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka agar berprestasi, bekerja keras dan bertanggung jawab, seperti pemberian penghargaan.

Tabel 1.2
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	88	25%
2	SMA	104	30%
3	D3	92	26%
4	S1	68	19%
	Total	352	100%

Sumber : PT. Kirana Permata Muara Enim, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Didominasi oleh pendidikan menengah (SMA dan SMP) sehingga kompetensi lulusan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Kompetensi yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Hal yang

menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis juga disebabkan kurangnya sikap emosional karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien. Kinerja yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya pengetahuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik yang mumpuni, kompetensi intelegensia yang kurang dibuktikan dengan test IQ berkala yang dilakukan oleh pihak MSDM. Hal inilah yang menjadi tolak ukur manajemen dalam menentukan posisi jabatan. Hasil ini seringkali mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat karyawan mengejar target yang ditentukan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim ?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim ?
3. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai mengetahui pengaruh Motivasi dan kompetensiterhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Sebagai Informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada. N
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Pers. Jakarta. Rajawali.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M (2017) MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MUNSIA. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmayanti Marjuni, (2017). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bandung Mandar Maju
- Wulandari, Sandy.(2013) Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Cosrumer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service,Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta:Program Studi Manajmen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dalan Jakarta.
- Muhammad Dzulkifli (2013).pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja,kopetensi dan budaya organisai terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dan pascapanen Flonkultura pasar minggu Jakarta selatan)
- Frans Farlens (2011). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karya wan PT.United Tractor.TBK Samarinda) Universitas VETRERAN Yogyakarta