

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PALEMBANG  
KARYA STEEL (PKS) PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama: Tri Novia**

**Nim : 212017095**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PALEMBANG  
KARYA STEEL (PKS) PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama: Tri Novia**

**Nim : 212017095**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Novia  
NIM : 212017095  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel.

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 Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batuan 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencaabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel.

Nama : Tri Novia

Nim : 212017095

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Juli 2021

Pembimbing I



Dr. Diah Isnaini A. S.E., M.M  
NIDN: 0207046301

Pembimbing II




Amidi, S.E., M.Si  
NIDN: 0229056502

Mengetahui,

Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zuleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN:0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

"Dan dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan"

(Q.S. Al-Hadid : 4)

Kupersembahkan skripsi ini dengan segenap cinta dan kasih sayang kepada:

- Ayahanda Achmad Kosasi dan Ibunda Siti Sunarti serta saudara sedarahku yang sangat ku cintai dan ku sayangi.
- Pembimbingku Ibu Dr. Diah Isnaini A., S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- Almamater yang ku banggakan.

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda **Achmad Kosasi** dan Ibunda **Siti Sunarti** yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberikan dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang ku hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terimakasih Ya Allah, Engkau telah memberikan keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini A., S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku penelaah 1 ( satu) dan Ibu Kholilah, Hj, S.E., M.Si selaku penelaah 2 (dua) di Seminar Proposal.
6. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
7. PT Palembang Karya Steel dan Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.
8. Keluargaku dan Saudara sedarahku sekaligus teman terbaikku Putri Dewi, Erin Ramasadini, Annisa Fitrah, Ani Setiawati, Agnes Feriani, Putri Mayrica, “Majelis Taklim Nuraini” serta rekan – rekan Mahasiswa FEB UMP yang selama ini sudah memberikan support, kasih sayang, berbagi ilmu, pengalaman, dan selalu ada untuk membantu dan menghibur disaat aku sedang mengalami kesulitan.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu oleh penulis.

Akhir salam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot***

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman judul .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK .....	xii
Abstract .....	xiii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II <u>K</u> AJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	8
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	17
C. Kerangka Pemikiran .....	20
D. Hipotesis.....	20
BAB III <u>M</u> ETODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi Penelitian .....	22
C. Operasionalisasi Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Data yang Diperlukan .....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Pendapatan PT Palembang Karya Steel.....	3
Tabel III.I Operasional Variabel.....	23
Tabel III.2 Kerangka Sampel Jumlah Karyawan.....	25
Tabel IV.I Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	37
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	38
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Setiap Variabel.....	38
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	41
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	42
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kera.....	42
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja.....	45
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	48
Tabel IV.15 Hasil Uji t.....	49
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	50

## ABSTRAK

### **Tri Novia/ 212017095/ 2021/ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Adakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 2) Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 3) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 250 karyawan dan sampel yang digunakan 114 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling* (Area Sampling). Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Data yang digunakan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan : 1) Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 2) Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel.


**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Kemampuan.**

## Abstract

***Tri Novia/ 212017095/2021/ The Effects of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang.***

*The formulation of the problem in this study to find out 1) there was any effects of work ability and work motivation on employee performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang, 2) there was any effect of work ability on employee performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang, 3) there was any effect of work motivation on employee performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang. This type of research was associative. The population in the study was 250 employees and the sample was 114 respondents using a sampling technique and cluster sampling (Area Sampling). The data collection method was through a questionnaire. The data used primary data. The data analysis technique used Multiple Regression Analysis, t test, f test, and coefficient of determination. The results of this study indicated: 1) There was a significant effect of work ability and work motivation on employee performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang, 2) There was a significant effect of work ability on employee performance of PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang, 3) There was a significant effect of work motivation on employee performance of PT. Palembang Karya Steel.*

***Keywords: Employee Performance, Motivation, and Ability.***

No: 90	September 15, 2021	
--------	-----------------------	---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting didalam kegiatan perusahaan, walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana dan sumber dana, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal kegiatan perusahaan tersebut tidak akan terselesaikan secara baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Dalam perusahaan suatu proses karyawan dan manajer bekerja sama untuk menciptakan suatu usaha yang baik dan sukses dimasa sekarang maupun yang akan datang, menentukan bagaimana kinerja diukur untuk mengatasi kendala serta pemahaman bersama bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan itu.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode tertentu, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusia nya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan

berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kemampuan. Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain kemampuan, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Pandi Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk berkerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan didalam perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan

puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk berkerja lebih produktif.

PT Palembang Karya Steel adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolah steel (bajah) karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mewujudkan visi dan tujuan yang ditetapkan agar dapat tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan PT. Palembang Karya Steel merupakan dari hasil kerja seluruh karyawan sesuai tugas dan fungsinya. Hasil kinerja karyawan selalu dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain kemampuan dan motivasi.

Hasil realisasi pendapatan mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. Palembang Karya Steel mengalami fluktuasi sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel I.I**  
**Realisasi Pendapatan PT. Palembang Karya Steel**

<b>Tahun 2015-2019</b>	<b>Target Pendapatan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
2015	6.000.000.000	5.089.137.109	84,8%
2016	6.000.000.000	4.973.557.234	82,8%
2017	6.000.000.000	5.431.434.025	90,5%
2018	6.000.000.000	4.948.452.768	82,4%
2019	6.000.000.000	4.168.945.378	69,4%

**Sumber: PT Palembang Karya Steel**

Tabel diatas terlihat bahwa rata-rata realisasi pendapatan PT. Palembang Karya Steel dari tahun 2015-2019 belum optimal dan hasil kinerja tidak stabil dari tahun ke tahun. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena target pendapatan perusahaan dicapai tidak



tepat waktu terhadap setiap waktu yang ditentukan (satu tahun) pencapaiannya tidak sesuai sehingga target yang ditetapkan tercapai dalam jangka waktu yang lebih lama. Termasuk dalam ketepatan waktu karyawan dalam bekerja tidak tepat sebab karyawan tidak dapat mencapai target perusahaan contohnya PT Palembang Karya Steel mempunyai target omset dalam setiap tahunnya tetapi dengan keterlambatan waktu karyawan dalam bekerja, omset tersebut tidak tercapai bahkan menurun.

Hal lain terkait kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel adalah karyawan kurang inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga suatu pekerjaan tersebut hanya menunggu perintah dari atasan. Karyawan yang kurang persiapan dan kurang menguasai tempat atau bidangnya karena tidak dilakukannya training terlebih dahulu sebelum menjadi karyawan tetap. Selain itu kadang terjadi selisih paham akibat kurangnya komunikasi (misscom) antar sesama karyawan maupun karyawan dan pimpinan Contohnya karena karyawan terkadang tidak ber-inisiatif melakukan pekerjaan dengan hanya menunggu perintah dan pimpinan perusahaan yang sedang sibuk melakukan pekerjaan lain sehingga terjadi suatu misscom yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak tercapai.

Di PT. Palembang Karya Steel terlihat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan masih kurang tepat karena tidak adanya suatu pembelajaran atau pengalaman dalam bidang yang ditempatinya sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerja dengan baik seperti contohnya karyawan masih keliru dan tidak dapat membedakan barang besi ataupun ronsokan. Kurangnya pengalaman

yang dimiliki karyawan serta kurang terlatih dan terampil dalam melakukan pekerjaan di lapangan. Hal ini disebabkan karena penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum optimal karena karyawan tidak melakukan training tersebut sehingga karyawan merasa kurang mampu dalam melakukan pekerjaan.

Pada PT. Palembang Karya Steel terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut menjadikan pekerjaan itu hal yang disepelekan contohnya ada 4 karyawan yang sedang melakukan muat barang ke dalam mobil truck tetapi tiba tiba karyawan tersebut berhenti dan membiarkan karyawan 3 yang lain bekerja sendiri, hal tersebut mengakibatkan karyawan lain menjadi ikut-ikutan dan tanggung jawab mereka perlahan-lahan berkurang. Dan sebuah keinginan mendapatkan balasan atau upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan menjadikan peluang untuk maju karyawan tersebut menjadi berkurang yang mana terjadi sebuah upah yang sama rata atas seluruh karyawan. Selain itu pengakuan atas kinerja karyawan kurang adil seperti karyawan yang satu melakukan pekerjaan yang berat selama 8 jam tetapi upah nya sama rata dengan karyawan yang melakukan pekerjaan selama 5 jam. Karena hal tersebut tidak sesuai atas waktu dan tenaga yang dilakukan karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan setengah-setengah serta tidak memaksimalkan waktu dan tenaganya untuk pekerjaan dalam bidangnya.

Fenomena yang terjadi dengan kondisi kemampuan kerja dan motivasi kerja tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dari

uraian diatas dan berdasarkan informasi yang didapat Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja antar karyawan saling berhubungan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Palembang Karya Steel (PKS).**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja atau motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Palembang Karya Steel?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, dan indikator*, Riau : Nusa Media.
- Kenny Astria (2019). Dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .
- Suwanto (2019). Dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Dewi Amalia Husna, Bambang Swasto Sunuharjo, Mochammad Djudi (2016). Dengan Judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Busro Muhammad, (2018). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Kamsir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Program Strata Satu, (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.