

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI**



SKRIPSI

Nama : Al Fitrah Ardiansyah

Nim : 21 2017 083

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI
SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Al Fitrah Ardiansyah

NIM : 212017083

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Al Fitrah Ardiansyah

NIM : 212017083

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

PT Pusaka Sinar Dian Abadi

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 di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 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 ini.

Palembang, Februari 2022



Al Fitrah Ardiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan PT Pusaka Sinar Dian Kabupaten
Penukal Abab Lematang Ilir

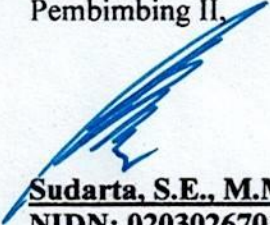
Nama : Al Fitrah Ardiansyah
NIM : 212017083
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2022

Pembimbing I,

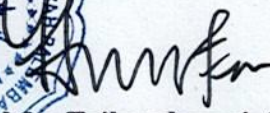
Pembimbing II,


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN:0226107001


Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Progam Studi Manajemen




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

“MOTTO DAN PERSEMBAHAN”

- ❖ Lakukan yang terbaik untuk hari ini

(Al Fitrah Ardiansyah)

PERSEMBAHAN

- ❖ Rasa syukur yang mendalam atas kehadiran 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.

- ❖ Ibuku Qodariah
- ❖ Ayahku Alm Pahriansyah
- ❖ Wawakku Rumanah
- ❖ 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 MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI(PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR)**. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tcurahkan 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, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untuk Al Fitrah Ardiansyah anakmu 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. Yudha Mahram,S.E., 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. Ibu Mardiana Puspasari,S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Pak Sudarta ,S.E.,M.M 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-teman AAJJPP dan Majelis Taqlim Nur'ain

7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2017 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 2022

Al Fitrah Ardiansyah

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| Halaman Sampul Luar | |
| Halaman Judul | |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | i |
| Halaman Pengesahan Skripsi | ii |
| Halaman Motto dan Persembahan | iii |
| Halaman Prakata | iv |
| Halaman Daftar Isi | vii |
| Halaman Daftar Tabel dan Daftar Gambar | x |
| Halaman Daftar Lampiran..... | xi |

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 | 28 |
| C. Kerangka Penelitian | 30 |
| D. Hipotesis..... | 30 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|-------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 33 |
| C. Operasional Variabel..... | 33 |
| D. Populasi dan Sampel | 34 |
| E. Data yang diperlukan | 35 |

| | |
|--|----|
| F. Metode Pengumpulan Data | 36 |
| G. Analisis dan Teknik Analisis | 37 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 44 |
| B. Hasil Pembahasan | 66 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan | 73 |
| B. Saran..... | 73 |
| BAGIAN AKHIR | |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

Abstrak

Al Fitrah Ardiansyah /212017083/ 2022/ Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dari total populasi sebanyak 110 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Purposive Stratified*. Metode pengumpulan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompetensi.

Abstract

Al Fitrah Ardiansyah /212017083/2022/The Effects of Motivation and Competence on Employee Performance of PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

This study aimed to determine whether there was any effects of motivation and competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, Kabupaten PALI. This type of research used associative research. The sample in this study were 52 respondents from a total population of 110 employees. The sample data collection technique used purposive stratified technique. The collection method used a questionnaire and documentation. The data analysis in this study used quantitative qualitative data analysis. Data processing techniques used multiple linear regression analysis, F test, t test and correlation coefficient. The results of the study with the F test showed that there was a significant effect of motivation and competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi. The results of the t test showed that there was a significant effect of motivation on employee performance, there was a significant effect of competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi

Keywords: Employee performance, motivation, competence

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Pada dua tahun terakhir dunia sedang mengalami pandemi virus covid-19, banyak sekali perusahaan yang menghentikan operasional yang dikarenakan kegagalan akibat dampak dari pandemi tersebut. Hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menstabilkan jalannya perkembangan perusahaan agar tetap dapat bertahan pada masa pandemi seperti sekarang ini. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

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 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.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacuh dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Wibowo (2016 : 86-89) ada 7 indikator dalam kinerja karyawan, diantaranya yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang berasal dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan

menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua individu yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

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.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka motivasi karyawan dalam bekerja juga ikut naik. Jika motivasi karyawan sudah meningkat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga ikut meningkat.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketarampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 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 tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

PT. Pusaka Sinar Dian Abadi merupakan anak perusahaan dari Salim Group yang terletak di Desa Sinar Dewa, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dan berdiri pada tahun 1991 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan tersebut saat ini memiliki lahan seluas \pm 1.000 hektar dan memiliki dengan jumlah total karyawan sebanyak 110 orang karyawan. Dengan jadwal panen yang dilakukan oleh 30 orang karyawan pada tiap 80 hektar lahan kelapa sawit kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turunnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah per tahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS) pada tahun 2017-2020
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi

| Tahun | Jumlah Target | Pencapaian Hasil Panen | Persentase pencapaian |
|--------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------|
| 2017 | 10.717.000 kg | 7.298.650 kg | 68.10 % |
| 2018 | 9.691.000 kg | 6.819.850 kg | 70.37 % |
| 2019 | 9.013.000 kg | 5.753.180 kg | 63.83 % |
| 2020 | 9.971.240 kg | 6.838.010 kg | 68.58 % |

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil panen dan tidak pernah stabilnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat bahwa mulai dari 2017 sampai tahun 2020 hasil panen selalu mengalami naik turun dan target hasil panen yang tidak tercapai seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dan target perusahaan tersebut.

Naik turunnya tingkat pencapaian kerja hasil panen yang dialami oleh perusahaan bisa dikatakan terjadi akibat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari fenomena yang terjadi dan ada di perusahaan tersebut kuantitas dan kualitas dari hasil panen masih mengalami permasalahan, yang dikarenakan tanggung jawab untuk mencapai target kerja dari para karyawan terutama yang bekerja dilapangan belum dijalankan dengan sesuai apa yang diinginkan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT.Pusaka Sinar Dian Abadi juga menjadi salah satu indikasi faktor penyebab kinerja karyawan menurun, hal ini

disebabkan dari beberapa faktor yang terjadi dan ada pada perusahaan seperti insentif yang jarang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi batas waktu reguler jam kerja, rasa aman dalam bekerja yang juga masih menjadi ketakutan tersendiri bagi para karyawan, dikarenakan dilokasi perusahaan sendiri masih sering terjadi kasus perampokan, serta jaminan kesejahteraan bagi karyawan yang masih belum tercukupi oleh perusahaan, sebagai contoh perumahan yang belum dapat diberikan secara menyeluruh kepada karyawan, membuat karyawan harus pulang pergi setiap hari ke lokasi perusahaan yang cukup jauh dari lokasi tempat tinggal para karyawan.

Kompetensi dari karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi juga masih mengalami kendala, dari beberapa indikator antara lain : kemampuan dan pemahaman dari karyawan lapangan dalam memanen buah sawit, dan pemeliharaan tanaman sawit yang masih belum maksimal, yang berdampak pada hasil panen yang selalu belum bisa mencapai target perusahaan, serta minat dari para karyawan dalam mencapai target kerja setiap harinya masih dianggap kurang memuaskan, hal ini diakibatkan dari seringnya karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan menduga bahwa motivasi dan kompetensi karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Desa Sinar Dewa Kabupaten PALI”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

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 Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Desa Sinar Dewa Kabupaten PALI.

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 (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Isyandi, B, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Misbahudin, Iqbal Hasan (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ridwan (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sartika Hayulinanda Halim (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Diakses 18 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/804-4221-1-PB.pdf>.
- Sedarmayanti (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siswanada (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Teknologi dan Kluster Industri-BPPT*. Diakses 18 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/811-32221-14-PB.pdf>.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

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

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

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers