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

SKRIPSI

Nama : Septian Ridho Akbar

NIM : 212017109

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

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

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Septian Ridho Akbar

NIM : 212017109

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan
Nama	:	Septian Ridho Akbar
NIM	:	212017109
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal: 30 Agustus 2022

Pembimbing I,

Edy Liswani, S.E., M.Si.
NIDN: 0027086001

Pembimbing II,

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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Tribandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Septian Ridho Akbar
Nim	: 212017109
Fakultas	: Ekonomi & Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Palembang Karya Steel Palembang

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 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 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

Palembang, 5 Agustus 2022

METERAI TEMPEL

034AJX960168928

ptian Ridho Akbar

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 Zainul Hanafiah dan Ibunda Netti Hernita serta saudara sedarahku yangsangat ku cintai dan ku sayangi.
- Pembimbingku Bapak Edy Liswani S.E., M.Si dan Bapak Sudarta S.E.,M.M
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- Almamater yang ku banggakan.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadirat 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 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 **Zainul Hanafiah** dan Ibunda **Netti Hernita Ermayani** 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 danorang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatsan 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 Candera, S.pd.,M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Edy Liswani S.E., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Sudarta,S.E., M.M selaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Dr.Zaleha Tri Handayani S.E.,M.Si selaku penelaah 1 (satu) dan Ibu Dina Rossi Utami S.E., M.Si Siselaku 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 Nanda Shafira, Rizky Paceh, Azi, Muhammad Aris, Fhikri Cahaya Fatoni, “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 skripsiini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fii Sabiilil 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

DAFTAR TABEL xi

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

1. Bagi Penulis 7
2. Bagi Almamaterku 7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN. **8**

A. Landasan Teori 8

1. Kinerja Karyawan 8
2. Kemampuan Kerja 10
3. Motivasi Kerja 13

B. Penelitian Sebelumnya 16

C. Kerangka Pemikiran 20

D. Hipotesis 22

BAB III METODE PENELITIAN **23**

A. Jenis Penelitian.....23
B. Lokasi Penelitian.....24
C. Operasionalisasi 24
D. Populasi dan Sampel 25
E. Data yang Diperlukan 27
F. Metode Pengumpulan Data 28
G. Analisis Data dan teknik Analisis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. 36
A. Hasil Penelitian 36
1. Hasil Penelitian.....36
2. Hasil Uji Instrument 37
3. Gambaran Karakteristik Responden.....40
4. Distribusi Jawaban Responden.....44
5. Teknik Analisis.....51
B. Pembahasan Hasil Penelitian 55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN. 60
A. Kesimpulan.....60
B. Saran.....61

DAFTAR PUSTAKA. 62

LAMPIRAN-LAMPIRAN 63

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Pendapatan PT Palembang Karya Steel. 3

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya 19

Tabel III.I Operasional Variabel. 24

Tabel III.2 Kerangka Sampel Jumlah Karyawan. 26

Tabel IV.I Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan. 37

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja 38

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 39

Tabel IV.4 Hasil Uji Reabilitas Setiap Variabel. 39

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. 40

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 41

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan. 42

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian. 43

Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja 43

Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan. 44

Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja 47

Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 49

Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda 51

Tabel IV.14 Hasil Uji F 52

Tabel IV.15 Hasil Uji t 53

Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi. 54

ABSTRAK

Septian Ridho Akbar/ 212017109/ 2022/ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang.
Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Adakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi 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 terhadap kinerja karyawan di PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 220 karyawan dan sampel yang digunakan 100 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 menunjukan : 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

Septian Ridho Akbar/ 212017109/2022/ The Influence of Work Ability and Motivation on Performance Employees at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang.
The formulation of the problem in this study: 1) Is there any influence of work ability and motivation on employee performance at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 2) Is there any effect work ability on employee performance at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 3) Is there any influence of motivation on employee performance at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang. This type of research is associative. The population in the study was 220 employees and the sample used was 100 respondents using a sampling technique using Cluster sampling (Sampling Area). The data collection method used is through a questionnaire (Questionnaire). The data used are primary data. The data analysis technique used is Multiple Regression Analysis, t-test, f-test, and Coefficient of Determination. The results of this study indicate: 1) There is a significant effect work ability and work motivation on employee performance at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 2) There is a significant effect of work ability on employee performance at PT. Palembang Karya Steel (PKS) Palembang; 3) There is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Palembang Karya Steel.

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

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya dimiliki oleh perusahaan seperti modal, material, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2016;89).

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 laindengan 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-sungguhsehingga 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 kerjamenggambarkan 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 produksi mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. Palembang Karya Steel mengalami fluktuasi sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel I.I
Realisasi Produksi PT. Palembang Karya Steel

No	Tahun	Produksi		Persentase (%)
		Target (Ton)	Realisasi(Ton)	
1	2015	231.230	174.687	76%
2	2016	229.645	183.174	80%
3	2017	286.472	221.391	77%
4	2018	325.741	276.432	85%
5	2019	349.122	294.623	84%

Sumber: PT Palembang Karya Steel

Tabel diatas terlihat bahwa rata-rata realisasi produksi 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 produksi 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 terebih 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 dimilki 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 melakuka npekerjaan 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 karyawanpada perusahaan. Dari uraian diatas dan berdasarkan informasi yang didapat Kemampuan Kerja danMotivasi Kerja antar karyawan saling berhubungan.

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

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel?
3. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Paleembang Karya Steel?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Palembang Karya Steel.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi 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

AlfabetaSugiyono, (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

Afandi Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, danindikator, 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, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif & RND. Bandung.