

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN SIKAP TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP REGION  
SUMATERA AREA PENDOPO, KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR**

**Skripsi**



**Nama : Marshella Ariyani**

**Nim : 212015157**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN SIKAP TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP REGION  
SUMATERA AREA PENDOPO, KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR**

**Skripsi**

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



**Nama : Marshella Ariyani**

**Nim : 212015157**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
PALEMBANG**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judu : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Sikap Terhadap  
Prestasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Region  
Sumatera Area Pendopo, Kabupaten Penukal Abab  
Lematang Ilir

Nama : Marshella Ariyani

NIM : 212015157

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



**DR. Diah Isnaini A, S.E., M.M.**  
NIDN/NBM : 0207046301/652.72

Pembimbing II,



**Zawawi Nasution, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM : 0222045801/859,2

**Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Marshella Ariyani  
NIM : 212015157  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Sikap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karyatulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademik Sarjana Srata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karyatulis ini adalah murnigagasan, 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. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Maret 2019



Marshella Ariyani

## ABSTRAK

**Marshella Ariyani /21 2015 157 / 2019 / Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Sikap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Peramina EP Region Sumatera Area Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, dengan teknik sampling *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, kompetensi dan sikap terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Secara parsial motivasi, kompetensi dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo (PALI).

Kata Kunci :Motivasi, Kompetensi, Sikap kerja dan Prestasi kerja Karyawan

## ABSTRACT

**Marshella Ariyani / 21 2015 157/2019 / Influence of Motivation, Competence and Attitudes towards Employee Achievement of PT. Peramina EP Sumatra Region Penabal District Abab Lematang Ilir Regency / Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this study is whether there is work motivation, competence and work attitude towards the work performance of PT. Pertamina EP Sumatra Region Pendopo Area. Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The purpose of this study is to understand work motivation, competence and work attitudes towards the work performance of PT. Pertamina EP Sumatra Region Pendopo Area. Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This research includes the type of associative research. The sample in this study amounted to 78 people, with a cluster sampling sampling technique. The data used in this study are primary data. Methods of collecting data through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial).

The test results prove that there are significant motivations, competencies and attitudes towards employee performance at PT. Pertamina EP Sumatera Region Penukal Abab Lematang Ilir Regency Hall Area. Partially significant motivation, competence and work attitudes toward employee work performance at PT. Pertamina EP Sumatra Region Hall Area (PALI).

Keywords: Motivation, Competence, Attitudes and Employee Performance

## **PRAKATA**

### **Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Dengan Rahmad Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulis skripsi dengan judul pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan. ini akhirnya dapat selesai tepat waktu..

Ucapan terimakasih pertama – tama peneliti sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada Ayah Rizal dan Ibu Andriani tersayang. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi peneliti dengan tulus dari kecil hingga dewasa. Dan untuk kakaku Devfa Aryanto dan adiku Febi Arindy tercinta. Dengan penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini didapatkan peneliti.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus peneliti sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak DR. H. Abid Djazuli,S.E., M.Si sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan, M.M. Dekan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Mftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. dan Ibu DR. Diah Isnaini, SE., M.M selaku Ketua Program dan Seketaris Program Manajemen dan Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini, SE., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Pimpinan dan seluruh karyawan Khususnya PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo (PALI) yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Sahabat – sahabat seperjuangan terdekat peneliti, Lufita Fatrin, Listiawati, Adis Levita, Vivi Aggraini, Monica Curcila, Apri Biman Santoso, Bovallika dan sahabat – sahabat lainnya yang peneliti sayangi.

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

**Palembang. Maret 2019**

**Peneliti**



**(Marshella Ariyani)**



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Persembahan dan Moto.....	iii
Halaman Prakata .....	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak .....	xi
Abstrac .....	xii

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. RumusanMasalah.....	8
C. TujuanPenelitian.....	9
D. ManfaatPenelitian.....	9

### **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	25

C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis.....	28

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampling .....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	35

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	65
B. Saran .....	66

**BAGIAN AKHIR**

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam pengembangan suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka organisasi dapat berkembang dengan baik melalui ide dan inovasi-inovasi baru sehingga memiliki daya tarik tersendiri sebagai salah satu faktor perkembangannya suatu organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi baik di sektor publik maupun swasta dituntut agar karyawan dapat diperkerjakan secara efektif, efisien dan berkualitas.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal keuntungan untuk bisa memperoleh keuntungan maka perusahaan tersebut harus ditangani oleh suatu manajemen yang bagus disamping itu kualitas sumber daya manusia juga sangat diperlukan suatu keberhasilan didalam perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM-SDM yang baik bagi perkembangan perusahaan.

Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah sangat pesat, sehingga menciptakan kondisi yang kompetitif baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat,

maka sudah seharusnya sumber daya manusia dapat perhatian khusus karena kemampuan manusialah yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang kemampuannya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang menjadikan perusahaan lebih maju.

Menurut Edy Sutrisno (2016:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang dapat dikatakan prestasi kerja yang baik adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh diri sendiri secara optimal, yang dilakukan dengan standar organisasi sehingga mencapai suatu tujuan organisasi. Agar prestasi kerja dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal maka perlukan motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja sehingga dapat memuaskan perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau mengerakan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

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. Kompetensi sebagai kemampuan seorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Apabila kompetensi karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkompotensi tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu akan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut

dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2008:94). Sikap (*attitude*) adalah pernyataan eفالutif-baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Ketika saya berkata “saya menyukai pekerjaan saya” saya sedang mengungkapkan pemikiran saya tentang pekerjaan.

PT Pertamina EP adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi. Disamping itu Pertamina EP juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lain secara langsung maupun tidak langsung mendukung kegiatan usaha utama. Maka PT Pertamina EP haruslah memiliki kemampuan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Pertamina EP bahwa motivasi, kompetensi dan sikap kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dilihat dari hasil pengamatan, bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi oleh PT Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu Prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam mengeluarkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan, Selain itu kurangnya kecekatan mental karyawan dalam menanggapi intruksi kerja, cara bekerja serta situasi kerja di perusahaan, contohnya karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kurangnya kecepatan karyawan dalam intruksi kerja yang di berikan atasan. Sehingga hasil kerja yang

didapatkan karyawan belum meningkat seperti yang diharapkan Perusahaan, oleh karena itu Prestasi masih di taraf standar. PT Pertamina EP Region Sumatra Area Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih dicadangkan dengan perusahaan kelas dunia.

Tabel 1.1

## Data Produksi Tahunan

Tahun	Standarisasi/ Target	Realisasi
2014	17.900 Bopd	15.000 Bopd
2015	17.900 Bopd	15.261 Bopd
2016	17.900 Bopd	16.152 Bopd
2017	17.900 Bopd	16.721 Bopd
2018	17.900 Bopd	16.871 Bopd

Sumber : PT. Pertamina EP Region Area Pendopo (PALI)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa prestasi PT. Pertamina EP Region Area Pendopo (PALI) belum dapat memenuhi target produksi dengan kata lain prestasi kerja karyawan belum optimal. Hal ini menjadi indikasi bahwa prestasi yang dihasilkan karyawan belum baik sehingga hasil kerjanya secara keseluruhan belum memadai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu motivasi. Prestasi karyawan yang tidak maksimal ini menjadi hal yang harus diperhatikan oleh Perusahaan, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bisa dimulai dengan memotivasi karyawan, motivasi memberikan dorongan kepada seorang agar karyawan memiliki semangat kerja agar prestasi kerja karyawan terus meningkat dan prestasi perusahaanpun akan meningkat. Namun pada kenyataannya karyawan masih kurang termotivasi hal ini disebabkan tidak adanya tanggung jawab perusahaan terhadap pencapaian atas target yang mereka capai contohnya seperti produksi minyak tahun ini ditargetkan perusahaan untuk memproduksi minyak sebesar 17.900 BOPD, tetapi saat ini produksi minyak hanya sebesar 15.000 BOPD. Rendahnya motivasi juga ditandai dengan komunikasi antara karyawan senior dan junior kurang baik sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman dan keadaan seperti itu berimbas keada motivasi. Selain itu perilaku pimpinan tampak kurang adil, pemimpin terkadang membedakan antara karyawan senior dan junior sehingga membuat motivasi karyawan tidak maksimal.

Selain itu ternyata kompetensi kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari keterampilan, pengalaman, dan kemampuan intelektual. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan kurang sesuai dengan pekerjaan pendidikan karyawan yang hanya tamat SMA dan bukan di bidang pendidikan seperti MIGAS. Karyawan juga tidak memiliki keterampilan untuk menunjang pekerjaannya misalnya seperti mengeluarkan ide alat baru untuk memproduksi minyak dan gas supaya



karyawan bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Selain itu perusahaan jarang mengadakan pelatihan untuk menambah pengalaman kerja karyawan, sehingga karyawan jarang melakukan pekerjaan yang melebihi standar kerja perusahaan. Kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan juga kurang hal ini ditandai dengan tidak adanya pemikiran karyawan terhadap pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Oleh karena itu berpengaruh terhadap perilaku karyawan, karyawan menjadi kurang kreatif dan inovatif serta tidak ada kemauan untuk berfikir tentang hal baru.

Selain kompetensi sikap kerja karyawan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dilihat dari beberapa komponen yang ada yaitu komponen kognitif (komponen perceptual) yang mana karyawan belum memiliki keyakinan dalam bekerja contohnya karyawan belum berani mengerjakan pekerjaannya sendiri karena takut akan melakukan kesalahan, ada juga karyawan yang bertingkah seolah lebih tinggi dari karyawan yg lain seperti kemampuan bekerjanya yang lebih baik dari pada yang lain. Selain itu komponen afektif (komponen emosional) sikap kerja karyawan yang memiliki emosional yang kurang baik ada karyawan yang memiliki rasa senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan karyawan yang lain sikap emosional ini akan menghambat pekerjaannya sendiri apalagi ada karyawan yang tidak senang terhadap pengawasnya dan karyawan akan merasa malas dalam bekerja. Sikap kerja karyawan juga memiliki komponen konatif (komponen perilaku) dimana sikap perilaku karyawan yang ada di PT. Pertamina EP sangat tidak baik contohnya ada beberapa karyawan yang menjual produksi minyak secara diam-diam itu tindakan yang tidak baik bagi karyawan

dan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri karena tidak jujur dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Sikap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi, kompetensi dan sikap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Adakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Adakah pengaruh sikap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan sikap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

#### 1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menabih wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca umumnya.

## 2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan terutama dengan menggunakan motivasi dan prestasi secara tepat.

## 3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Edison, Emron, Anwar Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung:Alfabrta
- Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol. 13 No 2 (<http://journal.feb.unmul.ac.id>) diakses oktober 2018.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Martha Laila Arisandra. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan kerja dan Sikap kejrta terhadap Prestasi kerja karyawan*. Jurnal Ekonomi Universitas Kediri. Vol. 1 No. 2 ([http://martha\\_la@unisda.ac.id](http://martha_la@unisda.ac.id)). Diakses oktober 2018.
- Sherli Astri Puspitaningrum, Mochamad Al Musadieg dan Arik Prasetya. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administasi Bisnis (JAB). Vol. 17 No. 2 (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>). Diakses 2018.
- Soekidjo Notoatmodjo, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Stephen P. Robbins- Timothy A. judge. (2008). *Prilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.