

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTRA INTERNASIONAL
TBK SELOG DEPO PART CABANG AUTO2000 TANJUNG
API-API PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Mahathir Muhammad Nasution

NIM : 16.01.11.0537

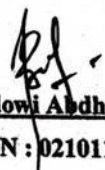
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

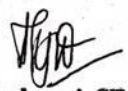
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mahathir Muhammad Nasution
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.05.37
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Cabang Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal **Pembimbing I** :  **Baidowi Abdhie, SE,MP**
NIDN : 0210116101

Tanggal **Pembimbing II** :  **Svahyuni, SE,MM**
NIDN : 0226106101

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal




Dr. Mey Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CRSR
NIDN : 0205026401



MOTTO :

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmatallah. Sesungguhnya tiada berputus asar rahmatallah melainkan kaum yan

g kafir”. (Q.S. Yusuf:87)

“Jangan mudah mengatak tidak bis jika belum mencoba, sulit bukan berarti tidak bis hanya saja, harus lebih berusahadan berdoa”.

Kupersembahkan Kepada :

- **Kedua Orang Tua ku Tercinta atas Doa dan Kasih Sayangnya**
- **Istri tersayang**
- **Anak Sholehahku**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mahathir Muhammad Nasution

NIM : 16.01.11.0537

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK SELOG DEPO PART AUTO 2000 CABANG TANJUNG API-API PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Mahathir Muhammad Nasution

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Cabang Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak BaidowiAbdhie, S.E., MP Selaku pembimbing I yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
5. BapakSyahyuni, SE., MM selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. PT. Astra Internasional TBK Selog Depo Part Auto 2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang terima kasih telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Ayahanda Hanifudin Nasution , IbundaNurhayati beserta seluruh keluarga besar penulis, terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
9. Istri Tercinta Fitri Agustina, S.Pdyang selalu berjuang dan memotivasi saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana.
10. Almamater Dan Teman seperjuangan Ekonomi Manajemen 2016 di Universitas Tridianti

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah SWT., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin.Akhir kata penusun ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Palembang, September 2020

Mahathir Muhammad Nasution

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
Pengertian MSDM	7
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Kompetensi	10
Pengertian Kompetensi	10
Dimensi Kompetensi.....	12
Indikator Kompetensi.....	13
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	15
2.2.1 Manfaat Kompetensi	16

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
Tujuan Kompetensi	19
2.3 Pengertian Komunikasi	19
Desain Komunikasi	20
Fungsi Komunikasi	21
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	22
2.4 Definisi Kinerja.....
Ukuran Indikator Kinerja	23
Indikator Kinerja	24
Dimensi Kinerja	26
2.5 Hipotesis Penelitian	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
Tempat Penelitian	30
Waktu Penelitian	30
3.2 Teknik dan Sumber Pengumpulan Data	31
Teknik Pengumpulan Data.....	31
Jenis Dan Sumber Data	32
3.3 Populasi dan Sample	33
Populasi.....	33
Sample.....	34
3.4 Rancangan Penelitian.....	34
3.5 Variable dan Definisi Operasional.....	35
3.5.1.....	Variable
riable	35
3.5.2.....	De
finisi Operasional Variable	35
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1.....	Uj
i Instrumen	39

Uji Validitas	39
Uji Reliabilitas	40
3.7 Asumsi Klasik	40
Uji Multikolinearitas	40
Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
Uji Normalitas.....	42
Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Koefisien Korelasi	44
Uji Simultan (Uji F).....	45
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	45
3.8.2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.1 Visi dan Misi PT. Astra Internasional Tbk	51
4.1.1.1 Visi	51
4.1.1.2 Misi.....	51
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Astra Internasional Tbk..	52
4.1.3 Uraian Pembagian Tugas	53
4.2 Pembahasan.....	57
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	59
4.3.1 Uji Validitas	59

4.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.3.3 Uji Normalitas.....	63
4.3.4 Uji Multikolinieritas.....	66
4.3.5 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.5 Hasil Koefisien Korelasi	70
4.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	71
4.7 Uji Hipotesis	72
4.7.1 Uji Simultan (Uji F)	72
4.7.2 Uji Parsial (Uji T).....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.3	Operasional variabel	33
Tabel 3.4	Skala Penafsiran	43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Uji Validitas Kompetensi (X_1).....	55
Tabel 4.5	Uji Validitas Komunikasi (X_2).....	55
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.8	Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	64
Tabel 4.13	Hasil Uji (Uji F)	66
Tabel 4.14	Hasil Uji (Uji t).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 KerangkaBerfikir.....	26
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner	
Hasil Olah Data Responden	
Hasil Uji Validitas Kompetensi	
Hasil Uji Validitas Komunikasi	
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	
Hasil Uji Realibilitas Kompetensi.....	
Hasil Uji Realibilitas Komunikasi	
Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	
Hasil Uji Normalitas	
Hasil Uji Multikolinearitas.....	
Hasil Uji Heteroskedastitas	
Hasil Uji Persamaan Regresi	
Hasil Uji Koefisien korelasi Dan Determinasi.....	
Hasil Uji f.....	
Hasil Uji t.....	

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK SELOG DEPO PART AUTO 2000 CABANG TANJUNG API-API PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Bp.BaidowiAbdhie, SE,MP Dan Ibu Syahyuni, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Auto 2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Auto 2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Uji statistik juga dilakukan uji t dan uji F (ANOVA), dimana sebelum uji ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi dan hasil uji F yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,017 < 0,05$ pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Auto 2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang.

Kata kunci : Kompetensi dan Komunikasi PT. Astra Internasional Tbk Selog Depo Part Auto 2000 Cabang Tanjung Api-Api Palembang

RIWAYAT HIDUP



Mahathir Muhammad Nasution, Dilahirkan di Kabupaten Okitepatnya di

Desa Purwo Asri Kecamatan Lempuing

Jayapada hari Senin Tanggal 07 MEI 1995.

Anak keempat dari empat bersaudara pasangandari Hanifudin.N dan Nurhayati. Peneliti menyelesaikan pendidikan di

Sekolah Dasar di SDN Burnai Timur di Kecamatan Lempuing Jaya pada tahun 2007.

Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di MTs Darussalam

Tugumulyo Kecamatan Lempuing Jaya dan tamat pada tahun 2010,

kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Lempuing

Jaya pada tahun 2010 dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2016

peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di

Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2020

Mahathir Muhammad Nasution

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Peran sumberdaya manusia dan perusahaan sangat penting, karena penggerak utama seluruh kegiatan dan aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memperoleh keuntungan adalah manusia. Berdasarkan hal tersebut tenaga kerja merupakan faktor produksi yang perlu di perhatikan keberadaannya. Tenaga kerja merupakan kekayaan atau asset yang penting bagi suatu perusahaan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan, meskipun telah ditemukan teknologi baru, sumber daya alam yang baik dan modal yang memadai. Perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor tersebut tanpa dukungan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktifitas karyawannya, di era globalisasi dan perekonomian dunia yang bebas (*free market*) dewasa ini mulai tampak jelas bahwa *non human capital* di dalam sistem perekonomian cenderung semakin berkurang, para *stake holder* yang bekerja dalam perekonomian semakin yakin bahwa modal tidak hanya terwujud alat-alat produksi, seperti tanah, pabrik, alat-alat dan mesin-mesin, akan tetapi juga *human*

capital sistem perekonomian dewasa ini di mulai didominasi oleh peran *human capital*, yaitu pengetahuan dan keterampilan manusia.

Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang di harap kan .Yaitu tercapai nya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan support dari pegawai yang ber kompetensi yang baik sehingga menghasil kan kinerja yang optimal. Kompetensi adalah terminology yang sering sekali kita dengar dan sering di ucapkan banyak orang kususny terkait pengembangan sumberdaya manusia, hal ini mengacu pada karakteristik tertentu yang di perlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya terdiri dari persaratan pengetahuan,keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

“Menurut **Gaol (2014:503)** kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetap kan”. Di manapun kita bekerja, baik karyawan maupun pemimpin tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat menyampaikan dan melaksana kan tugas nya masing masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain, tanpa ada nya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communication* sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Untuk menjalan kan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi,keterampilan

tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, dan bicara untuk terjalinnya penyampaian informasi dengan baik.

“Menurut Komala (2009:83) adalah proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktifitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi.” Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia, baik individu maupun kelompok, dalam kehidupan sehari-hari. Disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Dari beberapa penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa komunikasi sangat dibutuhkan di dalam suatu kinerja bukan hanya untuk terjalin hubungan dengan baik sesama karyawan atau atasan, tetapi juga untuk membangun terjadinya keefektifan dan produktifitas dalam suatu pekerjaan.

PT. Astra Internasional Tbk merupakan grup perusahaan yang terdiri dari beberapa anak perusahaan pada bidang otomotif. PT. Astra Internasional Tbk memiliki beberapa anak perusahaan yang mengelola di bidang transportasi dan logistic. Diantaranya PT. Serasi Auto Raya, PT. Trac, PT. Ibis dan PT. Selog adalah perusahaan di bidang jasa logistic *end to end* dengan layanan yang berbeda-beda dan memenuhi kebutuhan pelayanan logistik terintegrasi dari perencanaan implementasi, hingga proses monitoring melalui jasa kontrak logistik untuk ekspor dan impor kendaraan roda empat dan alat berat berikut komponen lainnya.

Shipping services dengan layanan pengiriman dan distribusi laut *shipping agency* ialah membuka jasa agen pengiriman dan *warehouse and yard*

management untuk kebutuhan *supply chain* jasa pengelolaan dan penyimpanan barang dengan sistem (WMS) yang memungkinkan pelacakan secara kontinue terkait pengiriman. PT.Selog juga memiliki visi dan misi yang kuat yaitu misi mencapai kepuasan pelanggan yang optimal dengan menyediakan solusi terbaik di bidang jasa solusi transportasi penjualan kendaraan bekas, dan jasa pengelolaan logistik. Visi menjadi perusahaan yang berinovasi tinggi dan menyanggah repotasi yang baik, melalui pertumbuhan berkelanjutan, pengembangan sumberdaya manusia, mengembangkan produk, serta, menjunjung tinggi etika dan budaya keselamatan kerja.

Dengan melihat fakta tersebut, maka sumber daya manusia yang berkompetensi dan komunikasi mengarah pada peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara efektif agar dapat di terima semua pihak yang bersangkutan. Untuk itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang?

2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian. Jelas diketahui sebelumnya suatu riset kusus dalam ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan mengembangkan dan untuk menguji kebenaran ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Selog Cabang Auto2000 Tanjung Api Api Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan sehingga bisa membenahi kekurangan-kekurangan yang ada serta mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja pada PT.Astra International Tbk Selog cabang Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan kompetensi sdm dan komunikasi serta kinerja pada khususnya.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dan sebagai tambahan pengetahuan, referensi serta, dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, MT dan Drs. Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan ke satu, Gava Media: Yogyakarta.

Ratna sari, sri langgeng, *human capital manajemen sumberdaya manusia*, CV.Penerbit qiara media, 2019

<https://www.coursehero.com/file/komala> 2009:83)

Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Indeks: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara

Handoko, T. Ham, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE: Yogyakarta.

L. Mathis, Robert - H. Jackson, Jhon, 2011, *Human Resource Management*, Cetakan pertama, Salemba Empat: Jakarta.

Riski, 2019, *Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif Menurut Para Ahli* <https://pastiguna.com/teknik-analisis-data/>. (9 April 2019).

Sa'i, Kamsrin, 2010, *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, Edisi Pertama. Cetakan kelima, Fakultas Universitas Tridianti:Palembang

Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta.

Sugiyono, 2013, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta: Bandung.

Sukmadinata, 2011, *Metodologi Penelitian*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Terry, George.R, 2010, *Teori Manajemen*. Bina Aksara : Jakarta.

Tb. Sjafri Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia: Bogor.

Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada: Depok.