

SKRIPSI

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPETENSI DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DEXA MEDICA PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh :

**NURI ARDIANTI PERDANA
NPM. 17.0111.0537**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NURI ARDIANTI PERDANA
Nomor Pokok/NPM : 17.0111.0537.
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dexa Medica Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29/4/21 Pembimbing I :


Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si.
NIDN: 0110117204

Tanggal 20/4/21 Pembimbing II :


Maswah, SE, MM.
NIDN: 0225105601

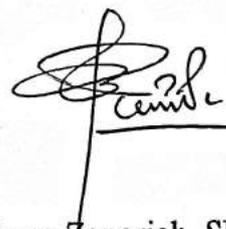
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

ABSTRAK

Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang, dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. dan Ibu Maswah, S.E M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dexa Medica Palembang. Dalam penelitian ini digunakan populasi sebanyak 751 responden dan dengan Menggunakan Rumus Slovin didapat rincian sampel sebesar 88 orang sebagai sampel penelitian, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling Jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

⁽¹⁾Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa MedicaPalembang. Terdapat pengaruh yang signifikan terlihat dari nilai sig t sebesar $0,040 < \alpha (0,05)$. ⁽²⁾ Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang. Terdapat pengaruh yang signifikan terlihat dari nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. ⁽³⁾ Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang. Terdapat pengaruh yang signifikan terlihat nilai t sebesar $0,011 < \alpha (0,05)$.

Dari hasil penelitian ini terdapat Pengaruh yang signifikan / nyata Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang. dimana F hitung dengan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Koefisien korelasi (R) antara Penilaian Kinerja (X1) Kompetensi (X2) Promosi Jabatan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dexa Medica Palembang. sebesar 0,683 artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu variabel penilaian kinerja, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Pada PT Dexa Medica sebesar 68,3 % . Sedangkan sisanya 31,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan** terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dexa Medica Palembang. Tepat pada waktunya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen.

Penyelesaian Skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak. CA. CSRS.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Maswah, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
 7. Orang tuaku dan keluargaku yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat tak pernah putus untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
 8. M. Redho Karyansyah, S.E yang telah memberikan bimbingannya dan motivasi nya dalam menyelesaikan skripsi ini.
 9. Pimpinan dan Karyawan PT Dexa Medica Palembang yang telah memberikan keterangan dan data dalam pembuatan dan penulisan Skripsi ini
- Dan semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian Skripsi ini. Saya mendo'akan semoga Allah SWT dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Skripsi ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen SDM .

Palembang, April 2021



Nuri Ardianti Perdana
NPM: 1701110537

MOTTO :

- *Apa yang kita pikirkan menentukan apa yang akan terjadi pada kita, jadi jika kita ingin mengubah hidup kita, kita perlu mengembangkan pikiran kita.*
(Wayne Dyer)

Kupersembahkan kepada :

- *Ayah dan Ibuku tercinta*
- *Saudara Kandung Adik-adikku*
- *M. Redho Karyansyah S.E*
- *Para dosen yang kuhormati*
- *Teman-teman seperjuangan*
- *Almamaterku*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian penilaian kinerja.....	7
2.1.1.1. Asas-asas penilaian kinerja.....	8
2.1.1.2. Tujuan penilaian kinerja	8
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator penilaian kinerja	9
2.1.1.4 Metode penilaian kinerja	11
2.1.2. Pengertian kompetensi.....	12
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator kompetensi.....	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi...	14
2.1.3. Pengertian promosi jabatan	16
2.1.3.1. Tujuan dan manfaat promosi jabatan.....	16
2.1.3.2. Syarat-syarat promosi jabatan	18
2.1.3.3. Dimensi dan indikator promosi jabatan.....	19
2.1.4. Pengertian kinerja.....	20
2.1.4.1. Pengertian penilaian kinerja.....	26
2.1.4.2. Dimensi dan Indikator kinerja.....	27
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	34

BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum	58
4.1.1 Sejarah Singkat PT Dexa Medica Palembang	58
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT Dexa Medica Palembang	59
4.1.3 Budaya PT Dexa Medica Palembang	60
4.1.4 Struktur Organisasi PT Dexa Medica Palembang	61
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Uji Instrumen	70
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.2.5 Uji Hipotesis	82
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	39
3.2 Definisi Operasional.....	44
3.3 Penafsiran Koefisien Kolerasi	38
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.5 Hasil SPSS Kolerasi Variabel Penilaian Kinerja (X_1).....	71
4.6 Hasil SPSS Kolerasi Variabel Kompetensi (X_2)	72
4.7 Hasil SPSS Kolerasi Variabel Promosi Jabatan (X_3)	73
4.8 Hasil SPSS Kolerasi Variabel Kinerja Kinerja (Y).....	74
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Keempat Variabel	75
4.10 Data Hasil Uji Normalitas	76
4.11 Data Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.12 Data Hasil Uji Heterokedastisitas.....	78
4.13 Data Hasil Uji Linearitas	80
4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	81
4.15 Hasil Uji t	83
4.16 Hasil Uji F	86
4.17 Data Hasil Uji Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Satelite Kinerja Organisasi.....	25
2.2 Kerangka Berfikir.....	37
2.3 Struktur Organisasi PT Dexa Medica Palembang.....	61

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURI ARDIANTI PERDANA
Nomor Pokok/NPM : 17.0111.0537.
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa
Medica Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini 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 sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.



Palembang, April 2021


NURI ARDIANTI PERDANA

RIWAYAT HIDUP

Nuri Ardianti Perdana, dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 Juli 1998 dan Ayah Hendry Subhan dan Ibu Nurul Hidayah Ia anak Pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 137 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 52 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMK Muhammadiyah 1 Palembang Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 ia mulai bekerja di PT Dexa Medica Palembang dengan jabatan sebagai Clerk, Admin System Audit & Documentation.

Palembang, April 2021



NURI ARDIANTI PERDANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan bisnis yang pesat seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menempuh langkah-langkah strategi dalam bersaing pada kondisi apapun agar tetap bisa mempertahankan eksistensi perusahaannya. Selain tuntutan kemampuan bersaing, perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut telah mencapai apa yang ditargetkan perusahaan selama ini. Salah satu yang perlu ditargetkan adalah peningkatan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Peranan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran keinginan dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda serta sifat yang berbeda yang dibawa ke dalam perusahaan. Hal ini mempengaruhi kinerja pada karyawan semakin banyak karyawan yang disiplin dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja, kompetensi dan promosi jabatan.

“Penilaian” merupakan sebuah cara atas penilaian kerja karyawan secara universal diterima berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Praktis personalia yang terlibat dalam perancangan prosedur akan menyerahkan tugas kepada manajer; apabila pekerjaan karyawan tergolong baik, dan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya maka karyawan akan diberikan berupa kompensasi/ insentif atau promosi jabatan. Kontribusi karyawan dalam penilaian kinerja dinilai selama periode waktu tertentu. Penilaian Kinerja adalah bentuk evaluasi karyawan telah melaksanakan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Penilaian promosi jabatan juga melihat dari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas pengalaman dan lamanya bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar. Promosi jabatan tidak terlepas dari adanya kompetensi yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kemampuan. Oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan berhasil apabila individu mampu mengenali perbedaan yang ada didalamnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karyawan merupakan aset berharga setiap organisasi karena dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang semakin baik dari waktu ke waktu.

Kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67). Kebutuhan akan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul disetiap organisasi tidak dapat dihindarkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor.

PT Dixa Medica Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi. PT Dixa Medica berupaya dalam menghadapi tantangan di era globalisasi, untuk menjadi industri regional hingga menjadi industri global yang diakui, sehinggadalam pelaksanaan, pembinaan dan peningkatan kinerja karyawan serta banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab menuntut karyawan untuk memacu diri meningkatkan kinerja melalui penilaian kinerja. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan hasil tingkat ketepatan waktu sesuai jam yang telah ditentukan perusahaan (absensi). Dimana hal ini

merupakan hal yang penting didalam suatu kinerja, salah satu kriteria kinerja yaitu dengan adanya kompetensi karyawan guna untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut dan produktivitas perusahaan. Dengan mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan serta sikap karyawan, serta adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan diantaranya yaitu pendidikan, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

Faktor ini penting untuk diperhatikan oleh perusahaan tetapi sering kali diabaikan sehingga sangat mempengaruhi dan berdampak akan kemajuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: secara kualitas dan kuantitas karyawan serta tanggung jawab yang diberikan atasan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan sehingga kualitas pekerjaan atau *output* pekerjaan itu menjadi lambat.

Sehingga dari segi kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab karyawan dinilai kurang efektif dalam bekerja dalam hal inilah perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan agar *output* yang dihasilkan baik dan bisa meningkatkan kualitas karyawan dengan adanya penilaian kinerja, kompetensi dan promosi jabatan dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih maksimal, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat berjalan sesuai yang diharapkan karyawan dan organisasi itu sendiri. Apabila mengetahui keterkaitan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut

manajemen dapat mengantisipasi faktor-faktor yang menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang ?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang?
- c. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang?
- d. Apakah penilaian kinerja, kompetensi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dexa Medica Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan.:

- a. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang.
- c. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang.
- d. Pengaruh penilaian kinerja, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Penilaian Kinerja, kompetensi dan promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Palembang, yang dapat menjadikan masukan membangun.

- b. Manfaat bagi PT Dexa Medica Palembang

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pada PT Dexa Medica Palembang tentang Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan.

- c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang

diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis dalam meningkatkan kualitas Penilaian Kinerja, Kompetensi dan Promosi Jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 113). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (hal. 184-207). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya* (edisi ketiga). Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Palembang, U. T. (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Tugas Akhir*. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang .
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (1 ed.). Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *J. KREATIF, Vol. 5 No. 1, Oktober 2017* (59-75), 5, 5975.
- Rani dan Mayasari. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2, 2015, 164170*, 3, 164-170.
- Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (hal. 7-8). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sukoco, Y. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau. *p-ISSN: 1693-4768, e-ISSN: 2656-8861, 24, 1-17.*
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017) Manajemen Kinerja - Edisi Kelima (hal. 271-284). Depok: PT Rajarafindo Persada.
- Zainal, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi ketiga). Depok: PT RajaGrafindo Persada.