

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
101 KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

AKBAR AULIA RAHMAN

NPM.17.01.11.0162

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

TANDA PERSetujuan SKRIPSI

Nama : AKBAR AULIA RAHMAN
Nomor pokok : 17.01.11.0162
Jurusan : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing I :


Azmir Ferdinansyah. SE., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing II :


Hisbullah Basri. SE., M.Si
NIDN : 0212016202

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE., M.M

NIDN : 0222096301

014/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akbar Aulia Rahman
Nomor Pokok : 1701110162
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Kota 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 pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis



Akbar Aulia Rahman

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Jadilah kuat tapi tidak menyakiti.

Jadilah baik, tapi tidak lemah.

Jadilah berani, tapi tidak menakuti.

Jadilah rendah hati, tapi tidak rendah.

Tetap bangga, tapi tidak sombong.

Kupersembahkan kepada :

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku
- Saudara dan saudariku
- Para pendidiku yang terhormat
- Teman – teman seperjuangan
- Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** Pada Hotel 101 Kota Palembang. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, M.M selaku ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Azmir Ferdiansyah. SE. M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Bapak Hisbullah. SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Pimpinan Kepala Hotel 101 Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, April 2021

Penulis

A. A.R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
--------------------	---

HALAMA PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBEAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	xi
RIWAYAT	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah.....	5
1.3 TujuanPenelitian.....	6
1.4 ManfaatPenelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KajianTeoritis	8
2.1.1 KemampuanKerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang MempengaruhiKemampuanKerja	10
2.1.3 Cara MeningkatkanKemampuanKerja	11
2.1.4 Jenis-jenisKemampuanKerja.....	11
2.1.5 DimensidanIndikatorKemampuanKerja.....	12
2.2 PengalamanKerja... ..	12
2.2.1 Cara MemperolehPengalamanKerja	14
2.2.2 ManfaatPengalamanKerja	15
2.2.3DimensidanIndikatorPengalamanKerja	16
2.3 KinerjaKaryawan	17
2.3.1 PenilaiandanPengukuranKinerjaKaryawan.....	19
2.3.2 UpayaPenigkatanKinerjaKaryawa	20

.....	2.3.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	22
.....	2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.4		Penelitian yang Relevan	25
2.5		Kerangka Berfikir	27
2.6		Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1		Metode Penelitian	30
3.2		Data dan Sumber Data	30
3.3		Teknik Pengumpulan Data	32
3.4		Populasi dan Sampel	32
3.5		Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.5.1		Definisi Variabel Penelitian	35
	3.5.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	37
3.6		Instrumen Penelitian	40
3.7		Uji Instrumen	41
	3.7.1	Uji Validitas	41
	3.7.2 Uji Reliabilitas	42
		42
3.8		Teknik Analisis Data	42
	3.8.1	Regresi Linear Berganda	43
	3.8.2	Koefisien Korelasi	44
	3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi	44
3.9		Uji Hipotesis Statistik	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	48
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.1.4	Pembagian Tugas	49
4.1.5	Pembahasan	54
4.2	Pembahasan Hasil Pengujian	56
4.2.1	Uji Validitas	56
4.2.2	Pengujian Reliabilitas	58
4.2.3	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.2.4	Analisis Korelasi	61
4.2.5	Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan	62
4.2.6	Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial	63
4.2.7	Koefisien Determinasi (R^2)	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran-saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	25
3.1	Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	30
3.2	Populasi Karyawan	34

3.3	VariabelKemampuan	38
3.4	SkalaLikert	40
3.5	InterprestasiKoefisienKorelasi	44
4.1.	RespondenBerdasarkanJenisKelamin	55
4.2.	RespondenBerdasarkanUsia	55
4.3.	HasilUjiValiditasVariabelKemampuaKerja	56
4.4.	HasilUjiValiditasVariabelPengalamanKerja	57
4.5.	HasilUjiValiditasVariabelKinerjaKaryawan	58
4.6.	HasilPengujianReliabilitasInstrumen.....	59
4.7.	HasilAnalisis Linear Berganda	60
4.8.	HasilAnalisisKorelasi	61
4.9.	HasilUji F.....	63
4.10.	HasilUjiT.....	64
4.11.	HasilUjiKoefisienDeterminasi(Uji R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

2.1	KerangkaBefikir.....	28
4.1.	StrukturOrganisasi Hotel 101 Palembang.....	49

ABSTRAK

AKBAR AULIA RAHMAN, “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL 101 KOTA PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK AZMIR FERDINANSYAH., SE., M.M DAN BAPAK HISBULLAH BASRI., SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Kota Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Kota Palembang, dimana F hitung (56,124) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,15) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_0 ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Kemampuan Kerja) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 1,813 lebih besar dari pada t tabel 2,001 dengan nilai signifikan sebesar $\text{sig } 0,075$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Kemampuan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Pengalaman Kerja) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Kota Palembang.

Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,659$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 65,9%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel 101 Kota Palembang, sedangkan sisanya 34.1% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan kerja dan Pengalaman Kerja
MSDM

RIWAYAT HIDUP

Akbar AuliaRahman, dilahirkan di Kota Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 17 Juli 1998 dari Ayah Bambang Riadi Dan Ibu Nelli Sukarni Saya anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD NEGERI 57 KOTA PALEMBANG, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP NEGERI 14 KOTA PALEMBANG dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMK NEGERI 2 KOTA PALEMBANG. Pada tahun 2017 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Akbar AuliaRahman

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global ini setiap perusahaan dituntut agar memperbaiki segala aspek yang bisa menunjang perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Banyak hal yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan kunci disetiap kegiatan dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai macam status yang melekat. Status tersebut antara lain kemampuan kerja, dan pengalaman kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kemauan, dan kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta usaha untuk mengelola perusahaan dengan baik. Dengan sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dengan baik.

Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan kerja (*ability*) terdiri dari kemampuan kerja potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*),

artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategi dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendalian aktifitas perusahaan serta memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan ialah seorang yang tergantung dari kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Apabila karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan baik. Suatu perusahaan harus sedikit memberi tambahan guna menyempurnakan beberapa indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja karyawan agar mendapatkan pengalaman kerja secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kemampuan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Mink (2011), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk kinerja karyawan pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi pengalaman kerja dan lama waktu berkerja yang telah di terapkan di perusahaan tersebut. Dalam pengalaman kerja pada karyawan Hotel 101 Kota Palembang bahwasanya kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaannya yang telah diberikan, dan dari segi lama waktu bekerja karyawan Hotel 101 Kota Palembang rata-rata berkerja dalam *Outsourcing*. Sehingga hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas belum memenuhi standar dari perusahaan tersebut.

Disini peneliti mencoba mengkaji masalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang ditetapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Hotel 101 Kota Palembang terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara karyawan, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di hotel tersebut. Pada kegiatan kemampuan kerja diketahui bahwa persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan kemampuan kerja selama ini, para karyawan Hotel 101 Kota Palembang masih tidak meratanya kemampuan/keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan yang belum memiliki kemampuan tidak dapat menggantikan posisi satu sama lain sehingga kejadian ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya dari segi pengalaman kerja bahwa permasalahan yang terjadi dalam pengalaman kerja, selama ini diantaranya adalah masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan perkembangan informasi pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga kemampuan kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: “ **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HOTEL 101 KOTA PALEMBANG**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang ?
3. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang.
3. Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel 101 Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang di mulai dari pengumpulan data, peneliti ini juga merupakan penetapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan diperlajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih meperhatikan pemberian kemampuan kerja dan pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- (Akbar:2014) Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Tamaksari Surabaya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Penulisan dan Laporan Pedoman Akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hevin Alviany:2019) Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Mading Kabupaten Sumenep
- M Manulang dan MARIHOT AMH Manulang. 2004. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mustaqim, H., (2004), *Psikologi Pendidikan*, Pustaka Pelajar Offset, Semarang. Nusa Media. Yogyakarta.
- Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sartika Asih Bandung.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.

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

Suledan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*,. Jakarta. Prenada Media

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Syukur, 2001. “*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*”, Semarang

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi*, Contoh

Zainal (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor*