

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KETERAMPILAN
KERJA, LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRANS RETAIL INDONESIA
(CABANG PALEMBANG)**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh:
FADLINA ULFA
NPM. 1701110082**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

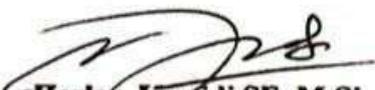
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FADLINA ULFA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0082
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,
KETERAMPILAN KERJA, LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.TRANS RETAIL INDONESIA (CABANG
PALEMBANG)

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{10/21} 15 Pembimbing I: 
Azmir Ferdiansyah, SE., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal ^{10/21} 15 Pembimbing II: 
Herlan Junaldi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

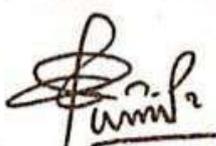
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 10 Mei 2024


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 020502640

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadlina Ulfa
Nomor Pokok : 1701110082
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

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 sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 April 2021



Fadlina Ulfa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Lebih baik merasakan sulitnya pendidikan sekarang, dari pada harus merasakan pahit nya kebodohan kelak, Berpikirlah luas Dan Semua Impian Kita Bisa Terwujud Jika Kita Memiliki Keberanian Untuk Mengejarnya*
- ❖ *Tiap Kali Ada Pintu Kebahagiaan Yang Tertutup, Pasti Ada Pintu Lain Yang Akan Terbuka. Tetapi Banyak Orang Yang Terlalu Fokus Pada Pintu Tertutup Hingga Mengabaikan Yang Terbuka, Begitu Juga Untuk Meraih Kesuksesan Akan Ada Banyak Cara Untuk Meraih Nya, Tunjukan Pada Dunia Kamu Bisa.*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Papa dan Ibu Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Orang – Orang Terdekat Yang Saya Sayangi**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdiansya,SE.,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Herlan Junaidi,SE.,M.Si selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada Kepala Badan dan Seluruh Karyawan PT.Trans Retail Indonesia Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Sahabatku Tami Nabilah Terima Kasih Sudah Sangat Berpartisipasi Dalam Penyusunan Skripsi Saya
10. Kepada Sepupuku Tersayang Solehatina Terima Kasih Sudah Selalu Ada Senantiasa Membantuku
11. Kepada teman – temanku Okta, Indri, Sari, Sabet yang telah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
12. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 19 April 2021

Penulis,



Fadlina Ulfa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Definisi Kemampuan Kerja	7
2.1.2 Jenis-Jenis Kemampuan	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan	9
2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kemampuan Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Keterampilan	11

2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan	13
2.2.3	Indikator Keterampilan.....	14
2.3.1	Pengertian Loyalitas Karyawan	15
2.3.2	Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	16
2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	18
2.3.4	Indikator Loyalitas Karyawan.....	18
2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	20
2.4.1.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.1.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.3	Kerangka Berfikir.....	24
2.4	Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1	Tempat Penelitian.....	27
3.1.2	Waktu Penelitian	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1	Sumber Data.....	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3	Penetapan Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Rancangan Penelitian	30
3.5	Variabel Penelitian dan definisi oprasional.....	30
3.5.1	Variabel Penelitian	30
3.5.2	Definisi Oprasional	31
3.6	Pengukuran Variabel	32
3.7	Uji Asumsi Klasik	33
3.8	Uji Instrumen.....	35

3.9	Teknik Analisis Data	36
3.9.1	Analisis Deskriptif	37
3.9.2	Uji Hipotesis.....	37
3.9.3	Analisis Regresi Berganda	39
3.9.4	Uji Koefisien Korelasi.....	40
3.9.5	Koefisien Determinasi (R^2)	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.1.2	Visi Misi Perusaha.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.5	Gambaran Umum Responden Penelitian.....	48
4.1.6	Karakteristik Responden.....	49
4.1.7	Pengujian Validitas dan Realibilitas	54
4.1.7.1	Uji Validitas	54
4.1.7.2	Uji Realibilitas	56
4.1.8	Aalisis Variabel	57
4.1.8.1	Uji Normalitas	57
4.1.8.2	Uji Miltikolineritasi.....	60
4.1.8.3	Uji Autokolerasi.....	61
4.1.8.4	Uji Heterokedastisitas.....	61
4.1.9	Pengujian Hipotesis.....	63
4.1.9.1	Uji f Simultan	63
4.1.9.2	Uji persial (Uji-t).....	64
4.1.10	Analisi Regresi Linear Berganda	66
4.1.11	Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
4.1.11.1	Koefisien Korelasi	68
4.1.11.2	Koefisien Determinasi (R^2)	69

4.2 Pembahasan Penelitian	70
---------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	74
---------------------	----

5.2 Saran.....	75
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1.1	Nilai Rata-Rata Hasil Kerja Karyawan.....	3
2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
3.1	Waktu Penelitian	27
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	32
3.3	Skala Likert	36
4.1	Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	48
4.2	Responden Berdasarkan Usia	50
4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.5	Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	53
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	54
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)	55
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3)	55
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.10	Hasil Uji Reliabilitas	56
4.11	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	59
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	60
4.13	Hasil Uji Autokorelasi	61
4.14	Hasil Uji F (Uji Simultan)	63
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	65
4.16	Hasil Uji Linier Berganda.....	67
4.17	Koefisien Korelasi	68
4.18	Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

2.3	Kerangka Pemikiran	24
4.1	Struktur Organisasi Manajemen	43
4.2	Diagram Deskripsi Penyebaran Kuisisioner.....	49
4.3	Diagram Usia Responden	50
4.4	Diagram Jenis Kelamin Responden.....	51
4.5	Diagram Pendidikan Terakhir Responden.....	52
4.6	Diagram Lama Berkerja Responden.....	53
4.7	Histogram Depndent Variabel	57
4.8	Grafik Normal P-P Plott	58
4.9	Grafik Scatterpot.....	62

ABSTRAK

Fadlina Ulfa, Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang), (Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdiansyah,SE.,MM dan Bapak Herlan Junaidi,SE.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Cabang Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara kuisioner dan studi pustaka. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil pengujian dengan spss secara simultan antara kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan angka F-hitung $9,775 >$ nilai F tabel $2,70$ yang berarti secara simultan terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dengan spss secara parsial kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dapatkan angka t hitung sebesar $-0,568 <$ t tabel $1,98638$ dan nilai sig $0,571 >$ $0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan spss secara parsial keterampilan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di dapatkan angka t hitung sebesar $2,566 >$ t tabel $1,98638$ dan nilai sig $0,012 <$ $0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan spss secara parsial loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di dapatkan angka t hitung sebesar $2,921 >$ t tabel $1,98638$ dan nilai sig $0,004 <$ $0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : keterampilan kerja, kemampuan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Fadlina Ulfa, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 September 1997 merupakan putri ke-4 dari bapak yang bernama Usman Achmad (Alm) dan Ibu yang bernama Fadilah. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 60 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Adabiyah Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Negeri 6 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan aset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keterampilan yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan loyalitas kerja para karyawannya dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila Kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya 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. Selain kemampuan kerja, keterampilan karyawan juga merupakan faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai

karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Selain keterampilan, faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan Kinerja karyawan menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang) yang bergerak di bidang retail. Dalam aktivitas penjualannya, PT Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang) memiliki tujuan utama yang hampir sama dengan perusahaan lainnya yaitu mendapatkan laba semaksimal mungkin. Setelah peneliti melakukan observasi terhadap PT Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang) peneliti menemukan fenomena yang terjadi, yang berhubungan dengan masalah Kinerja karyawan yang disebabkan oleh kemampuan kerja yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan kerja yang kurang optimal seperti terlihatnya kurangnya penguasaan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan. Selain masalah kemampuan dan keterampilan kerja, masalah loyalitas karyawan juga masih banyak terlihat seperti karyawan yang sering ingin pulang lebih awal walaupun pekerjaan mereka masih belum terselesaikan.

Tabel 1.1
Nilai rata-rata Hasil Kerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang
Palaembang

No	Unsur-unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kemampuan Konseptual	85	Baik	80	Baik
2	Kemampuan Teknis	80	Baik	75	Cukup Baik
3	Kecakapan	80	Baik	75	Cukup Baik
4	Ketelitian	79	Cukup Baik	75	Cukup Baik
5	Kejujuran	80	Baik	80	Baik
6	Kerjasama	80	Cukup Baik	75	Cukup Baik
7	Tanggung jawab	80	Cukup Baik	75	Cukup Baik
8	Kepemimpinan	80	Baik	80	Baik
Jumlah		644		603	
Rata-rata		80,5%	Baik	76,87%	Cukup baik

Sumber: Data Kuisioner (data diolah)

Berdasarkan data diatas, nilai rata-rata hasil kerja karyawan dikonfersikan dalam skala penilaian kerja yang ditetapkan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Palembang sebagai berikut :

A = 90-100 (Sangat Baik)

B = 80-89 (Baik)

C = 70-79 (Cukup Baik)

D = 60-69 (Buruk)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)”**

1.2 Perumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh dari kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari kemampuan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari keterampilan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari loyalitas kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)

- c. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)
- d. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Kinerja karyawan, kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan loyalitas kerja pada perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Syaputra. 2017. Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air. Jurnal.
- Asep Sopyan, N. 2016. Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perajin Pada Kelompok Usaha Akar Wangi. Jurnal
- Amirullah. 2003. Alat Evaluasi Keterampilan: Jurnal Nasional Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan. Jakarta: Depdiknas.
- Amung Ma'mun, Yudha. M. Saputra. (2000). Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak. Jakarta: Departemen Pendidikn dan Kebudayaan.
- Gibson, Ivancevick. Donnelly. 2000. Terjemahan Djoerban Wahid. Organisasi dan Manajemen perilaku struktur proses. Jakarta : Erlangga.
- Gouzaly Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djanbatan.
- Hasibuan, M, S, P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, A. 2010. Panduan Pengembangan Organisasi. Andi, Yogyakarta
- Iverson. 2001. Memahami Keterampilan Pribadi. CV. Pustaka : Bandung.
- J.R, Silalahi. 2019. Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STIE BIITM SAHID BALI. Skripsi. Universitas Medan Area
- Jusuf (2010) [on-line]. Vol. tanggal akses. Sumber informasi. (2015, 23November). Diakses pada tanggal 01 april 2018 dari Ciputrauceo.net/.../pengertian-loyalitas-dan-serba-serbi-pengertian-loyalitas-karyawan.(Pengertian Loyalitas Karyawan).
- Kaleta, Dorota. 2006. Lifestyle Index and Work Ability. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 19(3):170-177.
- Lian Arcyntia M., 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar, h: 17.
- Mangkunegara, A.P .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M Yusuf Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal*.
- Ranupendoyo dan Saud. (2005). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan
- Robbins. (2000). *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, P.Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rowen. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus CV.Tirta Agung Jaya Mandiri. *Jurnal*.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalialia Utama.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tjutju, Y dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo.2007. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Widayatun. 2005. *Ilmu Perilaku*. Edisi Lanjutan. Cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta