

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**BELLA JULIANI**

**NPM. 1701110252**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bella Juliani  
NPM : 1701110252  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATHIAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING

Pembimbing Skripsi

Tanggal 8/5/21 Pembimbing I : Dr. Diatnika Noviantoro, SE, M.Si  
NIDN : 0110117204


Tanggal 8-5-2021 Pembimbing II : Ellen Sumiarni, SE, MM  
NIDN : 0223116001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

ii

79 / PS / DFE / 21

**Motto :**

Jika kamu tidak berusaha untuk mencapai cita-citamu maka orang lain akan menggunakan tenagamu untuk mencapai cita-citanya.

**Kupersembahkan kepada :**

- Allah SWT
- Orang tua tercinta
- Para pendidiku yang kuhormati
- Teman-teman seperjuanganku
- Almamaterku

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena berkat Rahmat dan Kharunia-nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Penulis proposal ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening"

Dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Tugas Akhir Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II Tugas Akhir Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Kepada seluruh dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
7. Bapak pimpinan PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
8. Orang tua saya tercinta yang telah memberikan dan mencurahkan segalanya dalam bentuk doa, dukungan dan materi.

9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.  
Semoga amal baik Bapak dan Ibu mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Amin .

Sekian.

Palembang, April 2021

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	xiv

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.3 Manfaat Penelitian .....	5

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis .....	6
2.1.1 Pengertian MSDM .....	6
2.1.2 Pengertian Pelatihan .....	6
2.1.2.1 Tujuan Pelatihan .....	6
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan .....	7
2.1.2.3 Metode Pelatihan .....	8
2.1.3 Kompetensi .....	9
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi .....	9
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	9

2.1.3.3 Karakteristik Kompetensi .....	11
2.1.4 Motivasi.....	12
2.1.4.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.1.4.2 Motivasi dalam Teori Hierarki Kebutuhan.....	12
2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi .....	13
2.1.4.4 Manfaat Motivasi .....	16
2.1.4.5 Upaya-Upaya Memotivasi Karyawan .....	17
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.5.2 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.5.3 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja .....	19
2.1.5.4 Klasifikasi Ukuran Kinerja .....	19
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	21
2.3 Kerangka Berpikir .....	23
2.4 Hipotesis Penelitian .....	23

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
3.1.1 Tempat Penelitian .....	25
3.1.2 Waktu Penelitian.....	25
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.2.1 Sumber Data .....	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi .....	27

3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Rancangan Penelitian .....	28
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	28
3.5.1 Variabel Penelitian .....	29
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.6 Instrumen Penelitian .....	31
3.7 Uji Instrumen .....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8 Metode Analisis Data .....	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.8.2 Analisa Regresi Linier Berganda .....	38
3.8.3 Uji Hipotesis.....	39
3.8.4 Analisis Jalur .....	39

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	40
4.1.2 Srtuktur Organisasi Perusahaan .....	41
4.2 Pembahasan .....	41
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	41
4.3 Uji Instrumen.....	42
4.3.1 Uji Validitas.....	42
4.3.2 Uji Realibilitas .....	47
4.4 Metode Analisis Data.....	49



4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.1.1 Uji Normalitas .....	49
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas.....	50
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	51
4.4.1.4 Uji Autokorelasi .....	52
4.4.2 Analisis Regresi Berganda .....	53
4.4.2.1 Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi .....	53
4.4.2.2 Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja...	54
4.4.3 Uji Hipotesis .....	56
4.4.4 Analisis Jalur .....	62

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	66

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Karyawan yang mengikuti pelatihan .....	3
Penelitian Lain Yang Relevan .....	21
Indikator Variabel Pelatihan (X1) .....	32
Indikator Variabel Kompetensi (X2) .....	33
Indikator Variabel Motivasi (Y) .....	34
Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Z) .....	34
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	41
Karakteristik Responden Menurut Usia .....	42
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	43
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	44
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	45
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	46
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan .....	47
Hasil Uji Reliabilitas Variabel kompetensi .....	47
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi .....	48
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	48
Hasil Uji Normalitas .....	49
Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
Hasil Uji Autokorelasi .....	52
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2, Y .....	53
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2, Y, Z .....	55

## **DAFTAR GAMBAR**

Kerangka Berpikir .....	23
Struktur Organisasi Perusahaan .....	41
Hasil Uji Analisis Jalur .....	63

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Pembangkit Listrik Palembang Jaya dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pembangkit Listrik Palembang Jaya. Dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda, Analisis Jalur, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Adapun dalam penelitian ini populasi perusahaan PT Pembangkit Listrik Palembang Jayayang berjumlah 48 orang.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terhadap motivasi terdapat pengaruh positif dapat dilihat dari hasil uji t signifikannya  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompetensi terhadap motivasi terdapat pengaruh positif dapat dilihat dari hasil uji t signifikannya  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pelatihan terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dapat dilihat dari hasil uji t signifikannya  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompetensi terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dapat dilihat dari hasil uji t signifikannya  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Motivasi terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dapat dilihat dari hasil uji t signifikannya  $0,038 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai beta sebesar  $0,105 > 0,090$ . Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai beta sebesar  $0,103 < 0,150$

**Kata kunci : Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

**BELLA JULIANI**, dilahirkan di Palembang, pada tanggal 13 Juli 1999 dari ibu Rumiati bapak Waspada. Jenjang pendidikan, SD Negeri 151 Palembang, didelesaikan tahun 2011, SMP Negeri 40 Palembang, diselesaikan tahun 2014, SMK Negeri 5 Palembang, diselesaikan tahun 2017, dan melanjutkan Program studi Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

**Palembang, April 2021**

**BELLA JULIANI**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BELLA JULIANI  
Nomor pokok : 1701110252  
Jurusan /prog. studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata 1  
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PEMBANGKIT LISTRIK PALEMBANG JAYA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Tridinanti.
2. Skripsi ini adalah penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti.
3. Meskipun pada perguruan tinggi lainnya sudah pernah di bahas variabel yang sama seperti dalam skripsi saya namun karena hasil penelitian terdahulu yang sering berbesa satu sama lain yang membuat saya tertarik untuk membahasnya lagi.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Palembang, April 2021



Bella Juliani

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengetahuan yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan.

Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pula. Ketika perusahaan memiliki SDM yang kurang baik, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Apabila permasalahan ini tidak diatasi maka akan timbul masalah yang akan menghambat stabilitas dan performa perusahaan dalam proses industri. Berhubungan dengan hal ini hendaknya perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawannya terlebih kepada karyawan yang memiliki

performa di bawah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karena hal ini sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja tinggi untuk produktivitas perusahaan. Salah satu cara agar perusahaan dapat meningkatkan performa karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawannya baik karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja namun memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Karena setelah perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawannya hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam perusahaan dan hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang merupakan anak perusahaan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Perusahaan ini merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD).

Pelatihan, kompetensi dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dari latar belakang budaya, usia dan pendidikan yang berbeda. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah sistem pelatihan yang kurang maksimal yaitu tidak ada pelatihan dengan teknik simulasi, yang dapat mempermudah untuk memahami bagian-bagian tertentu dalam bidang pekerjaan. Karyawan juga tidak memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, hal ini disebabkan karena pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan. rendahnya motivasi kerja karyawan, indikatornya yaitu lingkungan tempat kerja yang terlalu



sempit membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja, serta kurangnya penghargaan dari atasan terhadap pegawai sehingga dapat menghambat motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja.

**Tabel 1.1**  
**Karyawan yang mengikuti pelatihan**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>September 2020</b>	<b>November 2020</b>	<b>Desember 2020</b>
1	Operator	2	1	2
2	Mekanik	1	1	2
Jumlah		3	2	4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada bulan september perusahaan hanya mengikutsertakan 3 orang karyawan untuk mengikuti pelatihan. Pada bulan november perusahaan hanya mengikutsertakan 2 orang karyawan untuk mengikuti pelatihan. Dan pada bulan desember perusahaan mengikutsertakan 4 orang karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pembangkit Listrik Palembang Jaya dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diambil yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pelatihan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah memperbaiki kinerja karyawan dengan mempertimbangkan pelaksanaan pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam berkerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, M., & Prahiawan, W. (2017). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Krakatau Bandar Samudra. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prmana Sanur Beach Bali. *E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 4(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kahpi, H. S. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada PT. PDAM kab. Lebak. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, M. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014.

- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Edisi Kedua ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Simamora. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 6). Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.