PENGARUH KOMPETENSI SIKAP KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUTERA RAJA SEJAHTERA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

WASILLAH JASMIN

NPM 1701110069

FAKLUTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Wasillah Jasmin
Nomor Pokok/NIRM	: 1701110069
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: PENGARUH KOMPETENSI, SIKAP KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20/5/21 Pembimbing I: Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal 17/5-2021 PembimbingII : Hasyunah, S.E.,M.M
NIDN : 0207126001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS	Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0205026401	NIDN : 0222096301

117 /PS/DFE/21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Barangsiapatidakmaumerasakanpahitnyabelajar, iaakanmerasakanhinanyakebodohansepanjanghidupnya"

(Imam Syafi'i)

"Pada akhirnyakitaharussadar, bahwakitacumabisaberdiri paling kuatdiatas kaki sendiri"

"Banyak orang yang gagaldisaathampirberhasil"

Kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT**
- **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- **Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang**
- **Patner Hidupku Kelak**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawahini :

Nama	: Wasillah Jasmin
NPM	: 1701110069
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata KuliahPokok	: ManajemenSumberDayaManusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 19 April 2020

Wasillah Jasmin

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Sikap Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA PALEMBANG" yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skrips ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.AK,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si selaku dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hasyunah, SE,MM selaku dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang teah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.

7. Pimpinan dan karyawan PT PUTERA RAJA SEJAHTERA yang sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang di perlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan secara moril selama penulis menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.
9. Teman-teman seperjuanganku yang tidak bisa penulis ungkapkan terimakasih satu persatu atas dukungan dan semangat motivasi dalam menyelesaika tugas akhir ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 19 April 2021

Wasillah Jasmin

DAFTAR ISI

Halaman Judul Halaman
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
ABSTRAK xii
RIWAYAT HIDUP xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Kajian Teoritis 8
2.1.1 Definisi Kompetensi 8
2.1.2 Karakteristik Kompetensi 9
2.1.3 Dimensi Kompetensi 10
2.1.4 Indikator Kompetensi 10
2.2 Sikap 12
2.2.1 Definisi Sikap Kerja 12
2.2.2 Komponen Sikap 13
2.2.3 Tingkatan Sikap 14
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Sikap 18
2.3 Stres Kerja 19
2.3.1 Definis Stres Kerja 19
2.3.2 Indikator Stres 22
2.3.3 Konsekuensi Stres Kerja 23
2.3.4 Strategi Manajemen Stres Kerja 25
2.4 Kinerja 29

2.4.1 Definisi Kinerja 29
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja 29
2.5 Penelitian yang Relevan 32
2.6 Kerangka Berfikir 34
2.7 Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN 36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 36
3.1.1 Tempat Penelitian 36
3.1.2 Waktu Penelitian 36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 36
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 38
3.3.1 Populasi 38
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling 38
3.4 Rancangan Penelitian 39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 40
3.5.1 Variabel Independen Kompetensi (X1) 40
3.5.2 Variabel Independen Sikap Kerja (X2) 41
3.5.3 Variabel Independen Stres Kerja (X3) 43
3.5.4 Variabel Dependen kinerja Pegawai (Y) 44
3.6 Instrumen Penelitian 46
3.7 Pengujian Instrumen 47
3.8 Teknik Analisis Data 48
3.8.1 Analisis Kualitatif 49
3.8.2 Analisis Kuantitatif 49
BAB IV 55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
4.1 Hasil Penelitian 55
4.1.1 Sejarah PT Putera Raja Sejahtera 55
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan 55
4.1.3 Struktur Organisasi dan uraian tugas 56
4.2.Uji Instrumen 63
4.2.1 Uji Validitas 63
4.2.2 Uji Reliabilitas 66
4.3 Analisis Statistik Deskriptif 67

4.4 Analisis Statistik Inferensial 73
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 73
4.4.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 74
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial 75
4.5 Uji Hipotesis Statistik 76
4.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 76
4.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 77
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian 80
BAB V 83
KESIMPULAN DAN SARAN 83
5.1 KESIMPULAN 83
5.2 SARAN 85
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. **1.1 Pencapaian Penjualan Tahun 2020.....2**
2. **3.1 Kisi-Kisi Instrumental Kompensasi Individu (X_1).....41**
3. **3.2 Kisi-kisi Instrumental Sikap Kerja (X_2).....42**
4. **3.3 Kisi-kisi Instrumental Stres Kerja (X_3).....44**
5. **3.4 Kisi-kisi Instrumental Kinerja Pegawai (Y).....46**
6. **3.5 Skor Alternatif Jawaban.....47**
7. **4.1 Rangkuman Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....63**
8. **4.2 Rangkuman Uji Validitas Variabel Sikap (X_2).....64**
9. **4.3 Rangkuman Uji Validitas Variabel Stres (X_3).....64**
10. **4.4 Rangkuman Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....65**
11. **4.5 Rangkuman Uji Reliabilitas.....66**
12. **4.6 Frekuensi Distribusi Variabel.....67**
13. **4.7 Frekuensi Distribusi Variabel Kinerja pegawai.....68**
14. **4.8 Frekuensi Distribusi Variabel Kompetensi.....69**
15. **4.9 Frekuensi Distribusi Variabel Sikap.....70**
16. **4.10 Frekuensi Distribusi Variabel Stres.....71**
17. **4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....72**
18. **4.12 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Koefisien Dimensi.....73**
19. **4.13 Hasil Analisis Korelasi Parsial.....74**
20. **4.14 Hasil Uji f.....76**
21. **4.15 Hasil Uji t 77**

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....34

2. 4.1 Struktur Organisasi PT PUTERA RAJA SEJAHTERA.....56

ABSTRAK

WASILAH JASMIN, Pengaruh Kompetensi, Sikap kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen S1, Universitas Tridinanti Palembang. Pembimbing Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.si dan Ibu Hasyunah, SE. MM

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi (X1), Sikap kerja (X2), dan Stres kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA PALEMBANG. Sampel ini digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 95 karyawan PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA PALEMBANG. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t test, F test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian in menggunakan alat bantu *SPSS Statistic 26.*

Berdasarkan hasil uji t test menunjukan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F test menunjukan bahwa Kompetensi (X1), Sikap kerja (X2), dan Stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan negatif terhadap Kinerja pegawai (Y). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,560 ini bearti kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Kinerja pegawai) sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar 44% di pengaruhi variabel lain diluar model.

Keyword: kinerja, kompetensi, sikap kerja dan stres kerja

RIWAYAT HIDUP

Wasillah Jasmin, dilahirkan di palembang pada tanggal 08 mei 1998 dari ayah yang bernama Agusman dan ibu bernama Ike Fitri anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 204 palembang, sekolah menengah pertama tahun 2013 di SMPN 34 palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2017 di SMAN 7 palembang. Pada tahun 2017 memasuki fakultas ekonomi progam studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Wasillah Jasmin

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki intelektual, kreatifitas dan kinerja yang baik. PT Putera Raja Sejahtera sebagai distributor perlengkapan produk bayi di Indonesia, PT Putera Raja Sejahtera memberi solusi dalam melengkapi aktifitas sehari-hari orang tua dalam mengasuh anak dengan produk bermerek SNOBBY. Perusahaan ini menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi team.

Selain itu kinerja karyawan yang baik dapat menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Oleh karena itu, perlunya mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Putera Raja

Sejahtera Palembang. Diantaranya adalah dari sisi kompetensi pegawai, sikap kerja dan stres kerja pada pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Simanjuntak dan Cakam, 2015). Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.Apabila sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah langkahnya dalam mencapai tujuan.

Namun sebaliknya, apabila perusahaan tersebut mempunyai karyawan dengan tingkat kerja yang buruk, maka langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya akan semakin sulit, karena kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat vital untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Pebriansah yang menjabat sebagai Supervisor PT Putera Raja Sejahtera Palembang, tanggung jawab merupakan masalahutama yang memengaruhi kinerja dan produktifitas perusahaan tersebut. pada PT. PUTERA RAJA SEJAHTERA PALEMBANG dalam priode Januari sampai dengan Desember tidak tercapai. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti contoh, kurang efisien dalam mengatur waktu kerja, kurang memahami *market selling* toko rekanan dan kurang bertanggung jawab atas target yang telah diberikan.

Sebuah perusahaan pasti berharap mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik.Namun untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut A. Dale Timpe dalam A.A

Anwar Prabu Mangkunegara (2010) bahwasanya faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor :

1. Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat - sifat seorang, misalnya kinerja seseorang baik di sebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan- tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini di karenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif.Pendapat penulis ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2015) yang menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik dari pada karyawan biasa atau rata-rata.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kompeten adalah karyawan yang penuh percaya diri karena memiliki pengetahuan sesuai bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam bidang pekerjaannya.

Yang kedua adalah Sikap kerja. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal

yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan mempermasalahkan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila soseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin.

Dan yang terakhir yaitu stress kerja. Stress kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. PT. Putera Raja Sejahtera stress kerja yang dialami keryawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang resign dikarenakan beban kerja yang terlalu berat dalam peruhasaan. Tingkat stress kerja karyawan jg dapat dilihat dari beberapa aspek, salah satu aspeknya yaitu dari penilaian peningkatan kualitas kinerja karyawan. Stress kerja dipaparkan oleh Nugroho dkk (2016) bahwa kinerja pada sebuah perusahaan PT. Putera Raja Sejahtera mengalami penurunan akibat beban kerja melebihi kapasitas karyawannya. Hal tersebut dapat tergambar dari adanya peningkatan pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi tidak efektif.

Salah satu penyebab keterlambatan karena beban tugas yang diberikan oleh pihak manajerial tidak dapat di selesaikan pada waktunya.Hal tersebut terjadi karena adanya permasalahan yang dihadapi

karyawan salah satunya adalah beban pekerjaan yg diberikan oleh perusahaan terlalu berat bagi karyawan dan harus di selesikan secepat mungkin. Hal itu mengakibatkan karyawan harus bekerja di luar jam kerja kantor (lembur) bahkan ada beberapa karyawan yg sampai membawa pekerjaannya kerumah, yang berdampak pada kurangnya jam istirahat. Kejadian ini berpotensi menimbulkan rasa kelelahan sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yg di berikan perusahaan.Indikasi lainnya yaitu adanya rasa bosan terhadap pekerjaan secara berulang-ulang juga membuat karyawan merasa cepat jenuh.Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan dengan stress kerja. Faktor ini dapat dianggap sebagai faktor yang memberikan pengaruh cukup besar dan krusial terhadap keberlangsungan kinerja karyawan.Realita yang terjadi saat ini di dalam dunia kerja adalah tuntutan pekerjaan semakin kompleks dan berat yang di tujukan kepada karyawan untuk di selesaikan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta merangkumnya dalam bentuk tulisan dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Sikap dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, sikap dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kompetensi , sikap kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang
2. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang
3. Pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang
4. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Putera Raja Sejahtera Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelaraskan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan, mengembangkan pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia yang telah menjadi ketertarikan penulis, meningkatkan kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional.

2. Bagi Perusahaan

Adanya input informasi bagi perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, serta dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan saat ini maupun masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Hasil studi ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan kualitas pendidikan universitas selanjutnya di masa depan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat sebagai bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo, 2013, Perilaku dalam Organisasi, PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja-Edisi Kelima, PT. RajaGrafindo Persada.

Npanggabean, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan divisi administrasi pada PT. Morris Site Muara Kaman, Volume 1 No 2,2013: 104-113.

Galih wicaksono, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja relawan pajak Tax center universitas jember, Volume 4 No.1 Maret 2020.

Jurisman Simanjorang, Pengaruh kompetensi karyawan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Karya Bahari Sejahtera, Volume 1 No.2 2020.

Meily Margaretha, Nathalia, Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Duta Marga Silma Di Jakarta, Volume 2 No. 2 April 2012: 151-166.

Dinaria br Sembiring, Pengaruh sikaap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom, Volume 03 Nomor 02, Desember 2018,ISSN : 2548-1916.

Peni Tunjungsari, Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT.POST INDONESIA (PERSERO) BANDUNG, Volume 1 No. 1, Maret 2011.

Nadia Antonita Christydan Sholihati Amalia, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance, Volume 3 No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211.

T. M.Giovanni., Ch. Kojo., V. P. K Lengkong. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AIR MANADO, Volume 3 No. 3, September 2015.

Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar, Volume 1 No.1, 87-93, 2012.

Hasibuan, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, 2010, Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Alfabeta.

Robbins,2006, Pengantar Manajemen, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Salemba.

Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pranada Media Group.

Wirawan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Hasibuan, Melayu S.P, 2012, Manajemen Sumberdaya Manusia, cetakan kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Media Group , Jakarta.

Simamora, Henry, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Granfindo Persada, Jakarta.

Wilson, Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.