PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAFAAT PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekomi

DIAJUKAN OLEH :

YUSNIAR HASNI NPM

: 1701110516.P

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Yusniar Hasni
Nomor Pokok	: 1701110516. P
Jurusan	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajamen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **"Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Safaat Palembang ".**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 24-06-2020 .Pembimbing I : Mariyam Zanariah S.E. M.M
NIDN :0222096301

Tanggal 22-06-20 Pembimbing II : Suharti , S.E, M.M
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr.Msy.Mikial.SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN :0205026401/Lektor Kepala

74 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yusniar Hasni

NPM : 1701110516. P

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi :" Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Safaat 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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang,

Penulis,

METERAI TEMPEL

Yusniar Hasni

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul : **"Pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Safaat Palembang".**

Penyusunan skripsi ini ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan penulis tidak akan berjalan sukses tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin dan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu.Dr.Hj.Manisah,MP . Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu.Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CS..RS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang .
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Ketua Program Studi Manajem dan juga Sebagai pembimbing I.
4. Ibu Suharti, SE, MM selaku pembimbing II
5. Ibu Rita selaku pimpinan PT.Safaat Palembang
6. Bapak. Dr.Ir.H.Zulkarnain Husny,MS. adalah suami yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
7. Seluruh staf pengajar dan Akademika dari Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang atas bimbingannya selama penulis kuliah
8. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang bersama-sama menyelesaikan pendidikan program studi manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal atas kebaikan yang diberikan.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripisi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan saya juga menerima masukkan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang,

Penulis,

Yusniar Hasni

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN……ii

KATA PENGANTAR..... ……iii

DAFTAR ISI.....viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR.....xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Perumusan masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 6

1.4 Manfaat penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 8

2.1.1 Pengertian kompentesi..... 8

2.1.1.1 Jenis jenis kompentesi 10

2.1.1.2 Manfaat Kompetensi 11

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator kompetensi 13

2.1.2 Pengertian Kompensasi 13

2.1.2.1 Komponen Kompensasi 15

2.1.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi 18

2.1.2.3 Kreteria pemberian Kompensasi 29

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi 20

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator kompensasi 21

2.1.3 Pengertian Kinerja 23

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 24

2.1.3.2 Penilaian Kinerja 26

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja..... 27

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja 28

2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja…… 29

2.2. Penelitian Relevan 30

2.3. Kerangka Berpikir 32

2.4. Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 34
3.1.1 Tempat Penelitian 34
3.1.2 Waktu Penelitian 34
3.1.3 jadwal kegiatan kerja 35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 35
3.2.1 Sumber Data 35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 36
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling 38
3.3.1 Populasi 38
3.3.2 Sampel 39
3.3.3 Sampling 39
3.4 Rancangan Penelitian 40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 40
3.6 Instrumen Penelitian 43
3.7 Teknik Analisis Data 44
3.7.1 Uji Validitas. 44
3.7.2 Uji Realibitas 45
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik 46
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda 46
3.7.2.3 Koefisien Kolerasi 47
3.7.2.4 Koefisien Determinasi..... 47
3.7.2.5 Ujian Hipotesis 48
3.8 Sistematika Penulisan 50
3.9 Langkah dan Jadwal Kegiatan Kerja 51
3.9.1 Langkah Kerja 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 54
4.1.1 Sejarah Perusahaan 54
4.1.2 Struktur Organisasi 55
4.2 Analisis Deskriptif 56
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden 57
4.3 Analisis Data dan Pembahasan 60
4.3.1 Hasil Uji Validitas 62
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 62
4.4 Analisis Asumsi Klasik 62
4.4.1 Uji Normalitas 62
4.4.2 Uji Multikolonieritas 63
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda 64
4.6 Uji Koefisien Korelasi (r) 66
4.7 Uji Koefisien Determinasi R^2 66
4.8 Uji Hipotesis 67
4.8.1 Hasil Uji F 67
4.8.2 Hasil Uji t 68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 70
5.2 Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Jadwal kegiatan Penelitian 35

Tabel 3.2 . Populasi 38

Tabel 3.3 Operasional Variabel..... 41

Tabel 3.4 Bobot jawan Skala Likert 46

Tabel 4.1. Deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 57

Tabel 4.2 Responden berdasarkan tingkat Pendidikan 58

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Jabatan 58

Tabel 4.4 Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja 59

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) 60

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi (X_2) 61

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan 61

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 62

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 63

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas 64

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier berganda 65

Tabel 4.12.Hasil Uji Koefisien Korelasi 66

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi 67

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Secara simultan 68

Tabel 4.15 Hasil Uji t 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

Gambar. 1. Kerangka berpikir..... 32

Gambar 4.1 Struktur Organisasi. 55

ABSTRAK

Yusniar Hasni , Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Safaat Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Maryam Zanaryah,SE,MM dan Ibu Suharti,SE,MM) Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Safaat Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 50 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 20.00 pada uji F diperoleh F hitung 269,967 lebih besar dari F tabel 3,19 yang menunjukkan variabel kompetensi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel kompetensi diperoleh t hitung 3,137 lebih besar dari t tabel 2,011 yang menunjukkan variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel kompensasi diperoleh t hitung 2,620 lebih besar dari t tabel 2,011 yang menunjukkan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi berganda diperoleh : Y = 6,228 + 1,305X1+1,245X2 + e dan koefisien determinasi yang diperoleh R^2 = 0,920 atau 92% yaitu variabel independen (kompetensi dan kompensasi) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 92%.

Kata kunci :Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Kompentensi.

ABSTRACT

Yusniar Hasni, Effect of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Safaat Palembang. (Under guidance, Mrs. Maryam Zanarya S.E, M.Si As Thesis Supervisor I and Mrs. Suharti, SE, MM second Supervising Lecturer).

This thesis aims to determine whether there is a significant effect of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Safaa Palembang. The population in this study were 50 employees and the samples taken were50 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the authors by distributing questionnaires to respondents, by testing the validity and reliability. While the hypothesis test is done by t test and F. test based on the results of data processing with SPSS 20.00 in the F test obtained F count 269,967 greater than F table 3.19 which shows the competency variable and compensation together affect the employee performance variable. In the t test for the competency variable obtained t count 3.137 is greater than t table 2.011 which shows the competency variable affects the employee performance variable. And t test for compensation variable obtained t count 2.620 greater than t table 2.011 which shows the compensation variable influences employee performance variables. The multiple regression equation is obtained: Y = 6,228 + 1,305 X1 + 1,245 X2 + e and the coefficient of determination obtained R^2 = 0,920 or 92% which is the independent variable (competence and compensation) which affects the dependent variable (employee performance) of 92%.

*Keywords:E**mployer Performance,Conpensassion,Competention** .

RIWAYAT HIDUP

Yusniar Hasni, dilahirkan di Palembang pada tanggal 5 Oktober 1960 dari Ayah H. Marzuki Djemaer dan Ibu Hj. Sayudah Senalim. Ia anak Kelima dari Sebelas bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1974 di SD Xanto Yosep Lahat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 1977 di SMP Negeri N0.1 Lahat dan selajutnya menyelesaikan SMA Negeri I Lahat pada tahun 1980 dan AAP Perbanas tahun 1984 .Kemudian Pada Tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 7 Mei 2020

Yusniar Hasni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan.

Dalam *setting* organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusian. Suparno (2012:27) pengertian kompetensi menurut Suparno adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas . selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat

dalam penyesuaian gerak atas perubahaan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini kompensasi sangat berperan dalam memotivasi kinerja kayawan

Menurut Edy Sutrisno (2012:187) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi berdasarkan individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu balas jasa atas berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dalam sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Kinerja, Amstong dan Baron dalam (Wibowo, 2014) menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Keunggulan kompentitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang

memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi,oleh sebab itu karyawan yang kompeten di bidangnya sangat diperlukan untuk kelancaran dan kemajuan organisasi.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari rendahnya motivasi yang di berikan kepada karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai kompentensi dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui manager PT. Safaat Palembang yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Safaat Palembang bahwa masih ada karyawan yang belum kompeten juga kurang

motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki kompentensi dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Safaat Palembang. Mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Safaat Palembang.

PT. Safaat Palembang adalah suatu badan usaha yang memberikan layanan bidang umum dan penyedia jasa transportasi, didirikan pada tahun 2008 dan menjadi salah satu transporter resmi dari PT Pertamina ,dengan harga yang dijamin kompetitif ,dan berharapa didukung oleh staff yang profesional serta armada yang memadai hingga lokasi sesuai dengan permintaan konsumen untuk wilayah Indonesia khususnya Sumatera Selatan, dengan daerah operasional, Tangki segel dari PT Pertamina serta jaminan ketepatan waktu. Perusahaan selalu berkomitmen untuk dapat melayani konsumen dengan baik dengan jaminan ketepatan waktu dan bertekad untuk selalu memuaskan konsumen langsung. Oleh karena itu perusahaan bermaksud menawarkan jasa pengangkutan Bahan Bakar Minyak (BBM) kepada industri untuk berbagai kebutuhan seperti : Hotel & Resort, Rumah Sakit, Pabrik-pabrik, Perkebunan dan juga suplay untuk kebutuhan Alat-alat berat, Proyek-proyek pembangunan (kontraktor): Jalan, Jembatan, pengerukan tanah, PLTU, Mall,

Kampus,Sekolah Internasional, Apartemen, gedung-gedung (perkantoran BUMN & Swasta). Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai kompentensi dan motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena kompentensi dan motivasi mampu untuk menggerakan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih PT. Safaat Palembang sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul :

"PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFAAT PALEMBANG"

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja karyawan pada PT. Safaat Palembang
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja karyawan pada PT. Safaat Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja karyawan pada PT. Safaat Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh variabel kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Safaat Palembang ?
2. Untuk menganalisis apakah pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Safaat Palembang ?
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Safaat Palembang.?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis

a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat *teoritis* yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia bagi peneliti selanjutnya.

b. Sebagai masukan *Empiris* untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya kajian teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

a Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan untuk perkembangan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan bagi perusahaan

b. Bagi Penulis

Mengembangkan pengetahuan penulis tentang pengaruh kompentensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Safaat Palembang.

c. Bagi peneliti selanjutnya, semoga bermanfaat dalam menambah wawasan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang yang dipengaruhi oleh komponen - komponen kompentensi dan kompensasi .

DAFTAR PUSTAKA

Aditama Notoatmodjo, 2010. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta

Amal, Aimufatmi. 2013. Hubungan Antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda. eJournal limu Administrasi, Vol. 1, No.

Anwar Prabu Mangku Negara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, P.T Remaja Rosdakarya.

Blanchard, P. Nick & Thacker, James W. (2013). Effective Training. System, Strategies and Practices. 5th edition. New Jersey, Upper Saddle River: Pearson Education. Inc.

Edy Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Duwi Priyatno, 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Gya Media, Yogyakarta

FE UTP. 2014. Pedoman Penulisan Skripsi , Laporan Akhir. Palembang. UTP Press. Edisi ke 2

Ghozali, Imam. (2011). Aplik si Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisI kelima.) Semarang: Universitas Diponegor

Hasibuan, Malayu. 2008.Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta PT Bumi Aksara

Kismono, Gugup. 2011. Bisnis Pengantar.Edisi Dua. BPFE UGM: Yogyakart

McClelland, D. C., Testing for Competence rather than for Intelligence
. American Psychologist, 28, 1973:1- 4

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009 Pengembangan Sumber Daya Manusia
. Jakarta: Rineka C

Palan, R. 2008. Competency Management . Cetakan kedua. PPM, Jakarta Pusata

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika

Singodimedjo,Markum. 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Surabaya SMMA.

Sunarto. 2003. Perilaku Konsumen . Yogyakarta : AMUS Jogyakarta dan C.V. Ngeksigondo Utama.

----------.. 2003. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST.

Sudjana. 2002. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.

Sunarto. 2003. Perilaku Konsumen . Yogyakarta : AMUS Jogyakarta dan CV Ngeksigondo Utama.

Suparno, Erman. 2012. Kebijakan dan strategi penempatan tenaga kerja. Melaluihttp://www.setkab.go.id/index.php?pg=detailartikel=3518, diakses pada tanggal 02 - 02-2012.

Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :16930827

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. A lfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2005.Memahami Penelitian ualitatif Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.Bandu ng : ALFABETA

Sugiyono. 2012 Memahami Penelitian Kualitatif . Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Toto, Prihadi. 2011. Analisis Laporan Keuangan Teori dan Aplikasi Jkt: Penerbit PPM

. Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Widyatmini, dan Lukman Hakim, 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok.Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13.a