



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO

Oleh:

Chintya Karlidya Krismonita

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Email: chintyakarlidya26@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dimana jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 51 orang yang didapatkan dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *software* SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar (0,419) dan variabel kemampuan kerja diperoleh nilai sebesar (0,553). Berdasarkan uji *f* diperoleh nilai $t_{hitung} 339,635 > t_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, yang artinya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen maka dilakukan uji *t*, dimana untuk variabel motivasi kerja mempunyai $t_{hitung} (4,419) > t_{tabel} (1,678)$ dan variabel kemampuan kerja mempunyai $t_{hitung} (5,716) > t_{tabel} (1,678)$, yang artinya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang:

Peningkatan industri di Indonesia pada era baru ini bergerak sangat luas untuk menuju kompetisi lebih kompetitif di segala bidang. Perusahaan dianjurkan untuk selalu mempertahankan, meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja. Dilansir dari Deputi Bidang Ekonomi Kementerian PPN/BAPPENAS pada tahun 2020 semua negara diguncangkan oleh pandemi COVID-19 memestikan disemua negara mengurangi sebagian aktivitas perekonomian. Pertumbuhan ekonomi keseluruhan diprediksi berkontraksi sehingga membuat pertumbuhan di industri semakin menurun. Dengan terguncangnya industri di Indonesia semua perusahaan berusaha meningkatkan perekonomian yang sedang berkontraksi. Maka dari itu perusahaan memerlukan SDM yang kompeten guna meningkatkan perekonomian dan mengembangkan produktivitas perusahaan.

Kinerja seorang karyawan yaitu pekerjaan SDM yang berkualitas serta kuantitas yang sudah digapai para pekerja dalam melakukan tugasnya serta tanggung jawab yang sudah diamanahkan padanya (Mangkunegara, 2017). Tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan tugas pokoknya serta fungsi dalam perusahaan dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan pada perusahaan yang sesuai dengan visi serta misi perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi pada dua faktor yaitu daya dorong, motivasi serta kemampuan karyawan.

Motivasi menjadi baik bila seorang tersebut merasa senang dan suka pada pekerjaannya tersebut, namun motivasi akan menjadi tidak baik jika seseorang merasa tidak senang dan tertekan. Selain motivasi lain yang bisa mempengaruhi untuk terbentuknya suatu tujuan perusahaan dengan memperhatikan setiap kemampuan karyawan yang seharusnya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja merupakan kapasitas dan kecakapan mengenai suatu keahlian untuk melakukan kegiatan atau aktifitas dalam suatu pekerjaan.

PT. Siantar Top Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi jajanan ringan melalui ruang lingkup produk mie, biskuit, dan wafer. Dengan berbagai ragam produk yang dihasilkan perusahaan mampu memenuhi pasar konsumen baik lokal maupun ekspor. Dilansir dari surya.co.id pada masa Covid-19 tahun 2020 PT. Siantar Top mengalami peningkatan penjualan 9% dibandingkan periode tahun 2019 lalu, direktur utama Agus Suhartanto mengatakan tahun ini pihaknya masih optimis dalam memperhitungkan pertumbuhan penjualan dapat mencapai 10% meski Covid-19 belum mereda, kontribusi pasar ekspor juga tetap mengembangkan pasar dengan negara tujuan ke China, Korea Selatan dan Taiwan. Perusahaan mempunyai visi yang menjadi perusahaan terdepan dan selalu axis serta meningkat untuk kepuasan bersama-sama. Untuk tercapainya visi tersebut dibutuhkan kinerja pada karyawan yang berkualitas.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Top, Tbk Sidoarjo.
2. Mengetahui Pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
3. Mengetahui Pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM yaitu pengetahuan untuk mengatur hubungan serta peran dalam tenaga kerja untuk menjadi manusia yang efektif serta efisien untuk mewujudkan tujuan pada perusahaan (Hasibuan, 2015). Pentingnya peranan SDM pada perusahaan untuk memenuhi segala aktivitas yang dibutuhkan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dapat terlihat melalui kinerja karyawannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu capaian kerja berkualitas serta kuantitas yang sudah digapai para karyawan dalam menjalankan pekerjaan penuh pertanggung jawaban

tinggi (Mangkunegara, 2017). Indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Kristanti dan Pangastuti (2019) yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Pada Indikator kualitas bisa diukur berapa baik seorang pekerja dalam melaksanakan kerja yang didapatkan dari kesesuaian tugasnya pada kemampuan kinerja.
- c. Kuantitas Kerja
- d. Pada kuantitas salah satu indikator kinerja karyawan yang didapatkan istilah ada unit, ada siklus pekerjaan yang terselesaikan.
- e. Ketepatan waktu
- f. Kesesuaian waktu merupakan indikator kinerja karyawan berkaitan dengan efisiensi waktu kerja dan kemampuan kinerja untuk penyelesaian tugas atau kerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.
- g. Efektivitas
- h. Efektivitas kerja merupakan indikator kinerja yang berkaitan dengan penggunaan SDM baik berupa teknologi, tenaga kerja, bahan baku yang secara sistem perusahaan disesuaikan pada maksud meningkatkan keuntungan serta meminimalisir kerugian pada masing-masing unit pada penggunaan SDM.
- i. Kemandirian
- j. Mandiri merupakan indikator kinerja berkaitan dengan seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan dapat menjalankan dengan baik tanpa perlu memerlukan bantuan orang lain ataupun ke atasan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu kondisi yang muncul dari diri seseorang yang telah diarahkan sehingga berkeinginan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015). Motivasi kerja karyawan yaitu kondisi yang membuat para karyawan mempunyai keinginan yang tinggi atau kebutuhan dalam menggapai tujuan dengan dilaksanakannya tugas maupun pekerjaan. Indikator dalam mengukur motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019) yaitu :

- a. Bertanggung jawab
Mempunyai tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan.
- b. Prestasi kerja
Melaksanakan tugas atau bekerja dengan baik.
- c. Peluang untuk maju
Berkeinginan untuk memperoleh pendapatan atau gaji setara dengan pekerjaannya.
- d. Pengakuan atas kinerja
Berkeinginan memperoleh pendapatan tinggi seperti dulu.
- e. Pekerjaan yang menantang
Berkeinginan dalam penguasaan pekerjaan yang bukan pada skilnya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai pekerja pada pelaksanaan tugasnya yang diberikan padanya dikarenakan cerdas, kreatif, serta ketekunan waktu (Hasibuan, 2015). Indikator dalam mengukur kemampuan pekerjaan karyawan menurut Raharjo, Paramita dan Warso (2016) yaitu :

- a. Pengetahuan

H3 : Motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif kausal, penggunaan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal yaitu tujuan dalam penelitian untuk melihat hubungan dua variabel ataupun lebih melalui hubungan bersifat sebab-akibat (Seran, 2020:24). Tempat penelitian dilakukan di perusahaan PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo mengenai Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi.

Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi Merupakan wilayah general meliputi obyek serta subyek memiliki kuantitas dan karakteristik ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat dipelajari serta penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016:148). Populasi pada penelitian ini yaitu para pekerja PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo yang bekerja di bagian produksi Divisi Hall Export sejumlah 103 orang dengan status pegawai tetap.

B. Sampel

Rumus dalam penentuan jumlah sampel dipergunakan untuk penelitian bila ukuran populasi diketahui (Suryani dan Hendriyadi, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase error

Pada penelitian ini, $N = 103$ orang dan $e = 10\%$, maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1 + 103(0.1^2)}$$
$$n = \frac{103}{2.03}$$
$$n = 50,7 \approx 51 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan sampel pada penelitian ini sebanyak 51 orang dengan status pegawai tetap di Divisi Hall Export.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi secara langsung

Menurut (Sugiyono, 2016:145) cara pengumpulan data dipergunakan jika, penelitian yang berkenaan pada tingkahlaku manusia, berproses dalam kerja serta pengamatan responden belum terlalu besar untuk dilakukan secara langsung.

Dalam penelitian ini peneliti mengamati perilaku karyawan, absensi karyawan, dan proses kerja karyawan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya motivasi, kemampuan serta kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk.

2. Wawancara

Dalam pengumpulan data dilakukan pada studi pendahuluan untuk menemui masalah perlu diteliti, mengetahui pernyataan responden lebih mendalam serta jumlah responden tinggi atau kecil (Sugiyono, 2016:224). Teknik wawancara adalah pelaksanaan tanya jawab langsung kepada responden terkait keterangan yang diberikan, keterangan tersebut bisa dijadikan data dan kemudian dicatat garis besarnya untuk menjadi pedoman peneliti selama menjalankan proses wawancara.

3. Kuesioner atau Angket

Merupakan teknik mengumpulkan data secara efisien jika peneliti paham variabel yang diukur serta paham apa yang diinginkan oleh responden (Sugiyono, 2016:230). Pada penelitian ini penggunaan pernyataan tertutup untuk diberikan pada responden tetap produksi di PT. Siantar Top Tbk di Divisi Hall Export yang berjumlah 51 orang.

Analisis Data

1. Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang merupakan pengujian antar variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uji tersebut meliputi :

a. Uji Simultan (F)

Uji secara simultan (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji tersebut dengan penggunaan SPSS yaitu :

Tabel 1 Uji Secara Simultan

F hitung	F tabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
339,635	3,19	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 339,635 lebih tinggi dengan F tabel sebesar 3,19 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti secara simultan variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Hall Export PT Siantar Top Tbk.

b. Uji Secara Parsial (T)

Uji ini dipakai mengetahui pengaruh secara parsial atau terpisah variabel bebas pada variabel terikat. Adapun hasil uji tersebut menggunakan SPSS yaitu :

Tabel 2 Uji Secara Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi Kerja	4,419	1,678	0,000	Signifikan
Kemampuan Kerja	5,716	1,678	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah 2020

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan uji parsial terhadap motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,419 yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,678 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Hall Export PT Siantar Top Tbk.

2. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja

Berdasarkan uji parsial terhadap kemampuan didapat nilai t hitung sebesar 5,716 yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,678 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti kemampuan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan divisi Hall Export PT Siantar Top Tbk.

Koefisien regresi yang diperoleh dari *output* SPSS yang menunjukkan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk adalah :

Tabel 3 Hasil *Output* SPSS Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,172	,118		1,465	,149
	MOTIVASI	,419	,095	,429	4,419	,000
	KEMAMPUAN	,553	,097	,556	5,716	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan *output* SPSS tersebut maka persamaan regresi yang terbentuk dari pengaruh motivasi serta kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk adalah :

$$Y = 0,172 + 0,419 X_1 + 0,553 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui jika motivasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,419 dan variabel kemampuan kerja bernilai tetap. Begitupun jika variabel kemampuan mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,553 dan variabel motivasi kerja bernilai tetap.

c. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan variabel bebas pada variabel terikat. Adapun hasil uji tersebut dengan menggunakan SPSS yaitu :

Tabel 4 Hasil *Output* SPSS Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,934	,931	,17187

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, MOTIVASI

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan output SPSS untuk koefisien determinasi didapat nilai R-square sebesar 0,934 atau 93,4%. Hal ini menjelaskan variabel motivasi dan kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan divisi Hall Export PT Siantar Top sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,6% dijelaskan variabel lain yang tidak di uji pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan tersebut maka pembahasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS, variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Hal ini menjelaskan makin tinggi motivasi yang diberikan karyawan, maka makin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan Fahrurozi, Suharto dan Chaeriah (2017), Kurniawan, Guswandi dan Sodikin (2018), Agus Wijaya (2017), Tri Afriska (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ajabar (2020) menyatakan dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya dalam bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan. Motivasi karyawan PT. Siantar Top, Tbk yang tinggi ditunjukkan dengan karyawan yang mampu untuk bekerja diluar bagian yang biasa dikerjakannya, mendapatkan reward dari perusahaan yang didapat dari hasil prestasi dalam bekerja.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS, variabel kemampuan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Hal ini menjelaskan semakin baik kemampuan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fahrurozi, Suharto dan Chaeriah (2017), Sumiati dan Purbasari (2019), yang menunjukkan kemampuan karyawan yang baik sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik, karyawan akan memiliki keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk yang baik ditunjukkan dengan karyawan yang mampu untuk bekerja secara tepat waktu dan memenuhi target output perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS, variabel motivasi serta kemampuan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Hal ini menjelaskan semakin tinggi motivasi dan kemampuan yang diberikan oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan Fahrurozi, Suharto dan Chaeriah (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan karyawan yang tinggi sangat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya berpengaruh signifikan positif secara simultan pada kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dan kemampuan kerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk yang baik ditunjukkan dengan adanya reward yang diperoleh dari prestasi karyawan berupa tercapainya target output yang ditentukan perusahaan

Dari beberapa hasil yang diperoleh berdasarkan pengujian secara parsial yang paling dominan tinggi pengaruhnya terhadap responden yaitu variable kemampuan kerja, selain itu hasil pengujian secara simultan setelah diuji memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka dilakukan olah data menggunakan SPSS dengan beberapa pengujian validitas digunakan dalam menjelaskan sah atau tidaknya kuesioner serta pengujian reliabilitas digunakan mengetahui konsistensi jawaban dari responden. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari data primer di PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo menjelaskan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid serta reliabel. Setelah dilakukannya olah data menggunakan SPSS, data diuji asumsi klasik yang meliputi multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta normalitas. Hasil pengujian secara parsial yang paling tinggi pengaruhnya terhadap responden yaitu variable kemampuan kerja, selain itu hasil pengujian secara simultan setelah diuji memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo
3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran bagi perusahaan meliputi :

- a. Menjaga motivasi kerja yang sudah diterapkan dan berusaha meningkatkan dampak positif tersebut pada perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.
- b. Mengacu pada tingkat kemampuan kerja secara parsial maka sebaiknya pihak perusahaan perlu turut menjaga dan memperhatikan dalam memberikan wawasan yang luas terhadap karyawan dengan berlaku adil guna pencapaian tujuan bersama.

- c. Meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja yang berpengaruh signifikan dapat menjaga lingkungan kerja pada perusahaan sehingga akan memberikan perubahan positif pada kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca serta dapat memberikan informasi untuk peneliti lain yang berkaitan dengan bidang MSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. Dan S. Iswati. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bernardin dan Russel (dikutip dalam Suryaman dan Hamdan, 2016). *Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Jurnal Cendekia Vol. 10 No. 2
- Busro, 2018. *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, Gary, 2015. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dr. Mamik, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Draper, N. Smith, H. 2016. *Analisis Regresi Terapan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristanti, Desi dan Pangastuti, 2019, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Kurniawan, Guswandi dan Sodikin, 2018. *The effect of competence and motivation on employee performance through employees capabilities on PT. Binasinar Amit. Journal Internasional*.
- Lestari, Sri Handi, *Siantar Top Catat Kinerja Positif Penjualan Meningkat 9 Persen pada Kuartal 1 Tahun ini*, <https://surabaya.tribunnews.com/2020/07/10/siantar-top-catat-kinerja-positif-penjualan-meningkat-9-persen-pada-kuartal-i-tahun-ini> (diakses tanggal 10 Juli 2020)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moenir, H.AS, 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, Rheza, 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prihantoro, Agung, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA vol 2 No. 3.

- Raharjo,S., P.D. Paramita., dan M. M. Warso, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati). Journal of Management*, Volume 2 No. 2.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaman dan Hamdan, 2016. *Pengukuran Kinerja Dosen UNSERA dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Vol. 10, No. 2, Hal:179-196.
- Suryani dan Hendriyadi, 2016. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyono, 2018. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.