



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ARDENTE TANGERANG SELATAN

^{1*}Yan Kristian Halomoan, ²Retno Japanis Permatasari, ³Sudiarto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

halo.krist@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ardente Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,761 + 0,579X_1$, nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,653 > 1,984)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,812 + 0,630X_2$ nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,226 > 1,984)$. Dengan demikian hal ini berarti bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,410 + 0,375X_1 + 0,372X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,722 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(52,872 > 2,700)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The sampling technique used was saturated sampling and the samples obtained in this study involved 100 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that competence has a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 16.761 + 0.579X_1$, the correlation value is 0.658, meaning that the second variable has a very strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 43.3%. Hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8,653 > 1,984)$. Work motivation has a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 14,812 + 0.630X_2$, the correlation value of 0.639 means that the second variable has a very strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 40.8%. Hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8,226 > 1,984)$. Thus this means that work motivation partially affects employee productivity. Competence and work motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 10,410 + 0,375X_1 + 0,372X_2$. The correlation value of 0.722 means that the independent variable with the variable has a very strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 52.2% while the remaining 47.8% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of F arithmetic $>$ F table or $(52.872 > 2.700)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, so it can be said that simultaneously and work motivation has a significant effect on employee work productivity.

Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan memiliki peran penting karena manusia merupakan pelaksana dalam pembangunan. Suatu pembangunan dapat terlaksana dengan baik memerlukan kualitas SDM yang unggul dan berkualitas, maka diperlukan suatu proses SDM yang dapat meningkatkan kinerja. Dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15).

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya sangat penting agar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan

Objek dari penelitian ini adalah PT Ardente Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di jasa AC dan mempunyai karyawan sejumlah 100 karyawan. PT Ardente Tangerang Selatan memberikan berbagai pelayanan service AC

berkualitas, mulai dari pelayanan bongkar pasang AC, maintenance dan service AC secara rutin, sampai pengadaan unit AC baru dan bekas dan penjualan sparepart AC. Berpengalaman sejak tahun 2013 untuk memberikan pelayanan service AC kepada beragam jenis pelanggan mulai dari, perkantoran, apartemen, hotel sampai industri dan pabrik.

Produktivitas karyawan dapat dijadikan sebagai indikator perilaku nyata karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing masing dalam perusahaan. Produktivitas karyawan pada PT Ardente Tangerang Selatan diberikan setiap akhir tahun.

Karyawan di PT Ardente Tangerang Selatan setiap tahun di pastikan selalu ada yang resign, disebabkan alasan lain karyawan melakukan resign adanya ketidaksesuaian gaji yang di berikan oleh perusahaan, Dapat dilihat pada tahun 2020 absensi kehadiran terdapat 82%, dengan customer complaint hinggal 75%, dan karwayan resign 9%, pada tahun 2021 terdapat 90% dengan customer complaint 72%, dan karyawan resign 3%, pada tahun 2021 terdapat 78%, dengan customer complaint 85%, dan karyawan resign 11%,

Berdasarkan hasil data di atas, diperoleh data masih rendahnya Produktivitas karyawan. Sehingga kuat dugaan peneliti perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menggali lebih dalam sejauh mana faktor kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi Produktivitas karyawan dengan judul penelitan: "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ardente Tangerang Selatan."

METODE

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Ardente Tangerang Selatan yang berjumlah 100 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini sampel yang

digunakan adalah seluruh karyawan PT Ardente Tangerang Selatan yang berjumlah 100 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	0.074	100	0.2	0.981	100	0.15

*. This is a lower bound of the true significance.
Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,195 > 0,050$). Dengan demikian maka

asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.4	2.785		3.74	0		
	Kompetensi (X1)	0.38	0.078	0.426	4.79	0	0.622	1.61
	Motivasi Kerja (X2)	0.37	0.088	0.377	4.24	0	0.622	1.61

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompetensi sebesar 0,622 dan motivasi kerja sebesar 0,622 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) variabel kompetensi sebesar 1,607 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,607 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	0.522	0.512	2.44	2.046
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)					
Dependent Variable: Produktivitas kerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan

nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.046 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.35	1.653		0.82	0.4
	Kompetensi (X1)	0.01	0.047	0.025	0.19	0.8
	Motivasi Kerja (X2)	0.01	0.052	0.016	0.13	0.9

Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,848 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,899 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

5. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X₁) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,658 dimana nilai tersebut berada pada interval

0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,639 dimana nilai tersebut

berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompetensi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,512	2,440
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Kompetensi (X ₁)				

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799

artinya variabel kompetensi dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 ^a	,433	,427	2,643
Predictors: (Constant), Kompetensi (X ₁)				

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh

terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar (100-43,3%) = 56,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,402	2,700
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂)				

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar (100-40,8%) = 59,2% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,512	2,440
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Kompetensi (X ₁)				

Sumber: Data diolah, September 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas,

diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar (100-52,2%) = 47,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,761 + 0,579X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,658 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,433 atau sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau (8,653 $>$ 1,984). Dengan demikian hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,812 + 0,630X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,408 atau sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau (8,226 $>$ 1,984). Dengan demikian hal ini berarti bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,410 + 0,375X_1 + 0,372X_2$.

Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,722 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (52,872 $>$ 2,700). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,761 + 0,579X_1$, nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau (8,653 $>$ 1,984). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,812 + 0,630X_2$ nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau (8,226 $>$ 1,984). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,410 + 0,375X_1 + 0,372X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,722 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8%

dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,872 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. BPFE: Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan*. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalial Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Muhammad Deni. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. *Jurnal. Poltek Darussalam Prasetya Mandiri Palembang*.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) In Media*.
- Santoso, Singgih. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.