Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)

Volume 1, No. 1, Maret 2021

Homepage: http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir

Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muh. Asdar[1)]*; Syamsuarni[2)]
[1,2)] STIE Wira Bhakti
*Muhasdar12@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei. Data yang terkumpul diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden, yaitu seluruh Karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.. Kemudian untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan metode uji t dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan Kemampuan, Keterampilan, dan Personality kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Dan variabel Personality kerja dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.

Kata-kata Kunci : Kemampuan, Keterampilan, Personality dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the ability, skills and work personality on employee performance at PT. Alliance Prima Indah. The research method used is a descriptive method with a survey approach. The data collected was obtained through distributing questionnaires to 57 respondents, namely all employees at PT. Alliance Prima Indah .. Then to test the research hypothesis was carried out by using the t test method with the help of the application program SPSS version 22.0. The results of this study indicate that the ability, skills, and work personality simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Alliance Prima Indah. And the dominant work Personality variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Alliance Prima Indah .

Keywords : *Abilities, Skills, Personality and Performance*

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi mengembangkan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya kemauan yang baik (goodwill) dari organisasi tersebut dalam memperhatikan pentingnya kinerja pegawai. Hal ini disadari oleh pihak manajemen, sumber daya manusia organisasi, bahwa setiap kemajuan yang diraih atau dicapai oleh suatu organisasi terlihat dari hasil kerja atau output kerja yang dihasilkan.

Hasil kerja atau output kerja yang dicapai tidak terlepas dari andil kualitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang sesuai kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan personality kerja serta efisiensi dan efektifitas kerja. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada. Penilaian kinerja dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur yang merupakan sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan merupakan suatu keunikan (Ilgen dan Fvero, 2012).

Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa serta memiliki keterampilan teknis untuk mampu menjadi pelaku keberhasilan. Keberhasilan organisasi dalam perusahaan terletak pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi di bidang sumber daya manusia. Menurut Kartono (2010:21) kemampuan seseorang terlihat pada waktu orang tersebut menghadapi masalah. Bila masalah itu dapat diselesaikan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang tua dan akan bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan maka hal ini menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk mandiri.

Ada fenomena bahwa kemampuan kerja dan keterampilan kerja karyawan sangat ditentukan oleh personality kerja karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan motivasi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan bersama dari organisasi. masih perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja yang belum tegas di dalam menegur karyawan untuk tetap disiplin menjalankan tugas pokok dari fungsinya dengan baik, sehingga sulit dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, sementara kunci keberhasilan meningkatkan kualitas kerja apabila setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampiulan kerja serta disiplin dalam bekerja (Anwar Prabu M :2009).

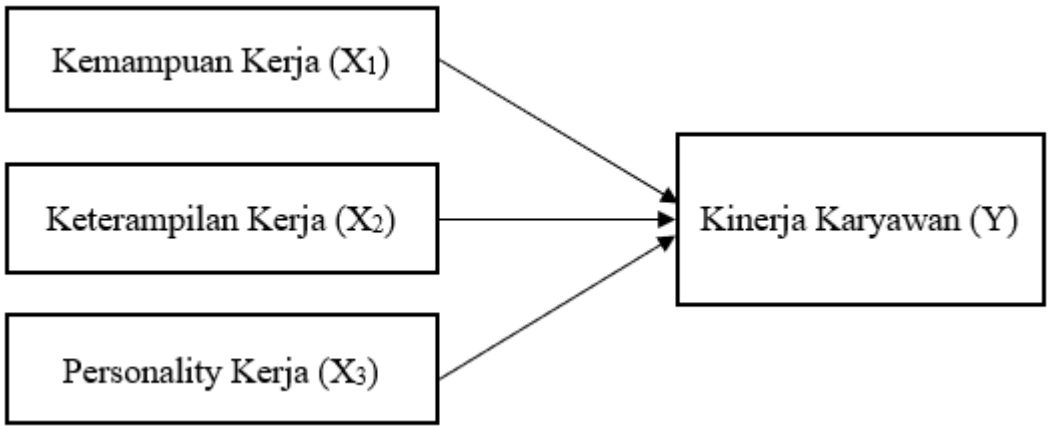
Terlihat pula bahwa selama ini, perhatian terhadap kemampuan dan keterampilan kerja menunjukkan fenomena aktual dari banyaknya aktivitas kerja yang tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, dan berbagai orientasi kerja yang tidak efisien penggunaan waktu kerja dari batas-batas penggunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan disepakati. Ditemukan pula fenomena aktual mengenai masih banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum efektif sesuai manfaat kerja yang telah dilakukan, sehingga ditemukan banyak kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak selesai sesuai manfaat yang diharapkan, dan adanya aktivitas kerja yang tumpang tindih dalam pelaksanaannya.

Fenomena aktual atau gejala yang mendasar tersebut, sehingga kinerja karyawan perlu diupayakan untuk ditingkatkan dengan memperhatikan adanya pengaruh kemampuan, keterampilan kerja karyawan dan personality kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan komitmen kerja yang berlaku pada karyawan PT. Alliance Prima Indah. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, motivasi yang tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi (Mangkunegara: 2011). Karena itu perusahaan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, motivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian berarti para pemilik modal sebagai pemiliki perusahaan, baik perseorangan atau keluarga maupun kelompok orang atau negara, tidak mungkin atau mengabaikan masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dipekerjakan di perusahaannya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kemampuan kerja, keterampilan kerja dan personality kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.

Untuk terlaksananya peningkatan kinerja karyawan dengan baik maka unsur kemampuan dan keterampilan kerja serta personality kerja dalam pencapaian kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut bahwa unsur kemampuan dan keterampilan kerja serta personality kerja merupakan unsur dalam sistem manajemen yang penting dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi pada PT. Alliance Prima Indah adalah bahwa karyawan yang ada belum sepenuhnya menguasai tugas kerja yang diberikan terhadap kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

a. Bahwa variabel: kemampuan kerja, keterampilan kerja dan personality kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.
b. Bahwa variabel kemampuan kerja karyawan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah

2. Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuesioner dan dikelola dengan angka-angka untuk memperoleh dokumen-dokumen informasi dari masing masing peserta dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT. Alliance Prima Indah yang beralamat di Jalan Raya Singkoyo, Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Adapun dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 57 orang karyawan sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang.

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode: *pertama*, metode analisis deskriptif yaitu untuk mengukur dan menganalisa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik. *Kedua*, metode analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda (multiple regression

analysis), analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, kemampuan, keterampilan, dan personality kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Melakukan pengujian vadilitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan dengan metode statistik SPSS 21 hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya data yang diperoleh valid. Ketentuan vadilitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,3 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil uji vadilitas dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Signifikasi	Ket.
KEMAMPUAN KERJA(X1)	X1 – 1	0,781	0.000	Valid
	X1- 2	0,752	0.000	Valid
	X1 – 3	0,862	0.000	Valid
	X1 – 4	0,935	0.000	Valid
	X1 – 5	0,635	0.000	Valid
KETERAMPIALN KERJA (X2)	X2 – 1	0,585	0.000	Valid
	X2 - 2	0,621	0.000	Valid
	X2 – 3	0,825	0.000	Valid
	X2 – 4	0,632	0.000	Valid
	X2 – 5	0,789	0.000	Valid
PERSONALITY KERJA (X3)	X3 – 1	0,663	0.000	Valid
	X3 - 2	0,664	0.000	Valid
	X3 - 3	0,755	0.000	Valid
	X3 - 4	0,748	0.000	Valid
	X3 - 5	0,766	0.000	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y - 1	0,752	0.000	Valid
	Y - 2	0,835	0.000	Valid
	Y - 3	0,764	0.000	Valid
	Y - 4	0,586	0.000	Valid
	Y - 5	0,746	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS 2020

Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung > r tabel, dimana r tabel = 0,226, N = 52, dan dk = 5%. Sedangkan pernyataan yang tidak valid ditunjukkan dengan nilai r hitung < r tabel dan datanya tidak diolah lebih lanjut. Namun dari 20 pernyataan pada kuesioner yang disebarkan semuanya dinyatakan valid.

Selanjutnya, Uji reabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak perlu untuk uji reabilitas. Berdasarkan hasil uji reabilitas seluruh item pernyataan untuk mendapatkan nilai variabel Kemampuan (X1), Keterampilan (X2), *Personality* (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada kriteria tinggi, sehingga dapat dikatakan reliabel atau andal.

Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pengujian terhadap uji t dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung > T tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.139	.588		8.744	.000		
	Kemampuan Kerja	.594	.593	.583	3.876	.002	.003	1.216
	Keterampilan Kerja	.425	.454	.468	3.466	.043	.080	1.137
	Personality Kerja	.452	.521	.521	3.776	.011	.004	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data SPSS 2020

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS menggunakan Full Model Regression diperoleh persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5{,}139 + 0{,}594X1 + 0{,}425X2 + 0{,}521X3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

a. b0 = 5,139, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,139.
b. b1 = 0,594, dengan p-value 0,000<0,05. hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Alliance Prima Indah. Hal ini menunjukkan semakin baik keterampilan kerja yang diberikan pada PT. Alliance Prima Indah, maka semakin baik peningkatan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di ketahui melalui beta atau standardized coefficient yaitu 0,594 atau 59,4 persen.
c. b2 = 0,425, dengan p-value 0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Hal ini menunjukkan keterampilan kerja yang diberikan kantor PT. Alliance Prima Indah

memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterampilan kerja dapat diketahui melalui beta atau standardized coefficient yaitu 0,425 atau 42,5 persen.

d. b3 = 0,452, dengan p-value 0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa personality kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Alliance Prima Indah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik personality kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh personality kerja dapat diketahui melalui beta atau standardized coefficient yaitu 0,452 atau 45,2 persen

Berdasarkan uraian diatas dapat di ketahui bahwa dari ketiga variabel indevenden tersebut, maka variabel keterampilan kerja (X2) yang mempunyi pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variable keterampilan kerja yang paling besar diantara variabel keterampilan kerja dan personality kerja yaitu sebesar 59,4 persen..

Pembahasan

PT. Alliance Prima Indah merupakan salah satu Perusahaan bisnis di bidang konstruksi sipil yang dalam hal ini kaitannya masih dalam lingkup sektor Minyak dan Gas yang memiliki karyawan sebanyak 57 orang responden. Dengan demikian seluruh komponen dituntut untuk berorientasi kepada pelayanan prima dan kinerja produktif secara profesional dalam bekerja untuk kepuasan pelanggan. Selanjutnya pembahasan mengenai kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan personality kerja akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kemampuan kerja (X1), dilingkungan kantor pada PT. Alliance Prima Indah, adalah kemampuan kerja yang terkait dengan bidang tugasnya dan merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah Berpikir dan bertindak, Original dan kreatif, Penuh inisiatif, Mampu mempengaruhi lingkungan, dan Mempunyai rasa percaya diri di PT. Alliance Prima Indah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan dengan uji t, yaitu T hitung > T tabel (2.268 > 1.67722) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (p < 0.05). Maka variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,268 dan bertanda matematik positif, ini berarti variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Darwan (2012), Khairunisa (2013), Kell & Motowidi (2012) bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara posisitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Efektif atau berhasil guna Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja, Ekonomi atau Target, Pertanggung Jawaban, Rasionalitas, Wewenang dan Tanggung Jawab, dan Asas pembagian kerja yang nyata.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan (X2) adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam pekerjaan. Indikator yang dapat digunakan dalam variabel ini adalah peningkatan produktifitas kerja, mengurangi keterlambatan kerja, mengurangi kecelakaan kerja, peningkatan volume kerja dan peningkatan kemampuan kerja.

Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan uji t, yaitu thitung > ttabel (2.942 > 1.67722) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (p < 0.05). Maka variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan sebesar 0,203 dan bertanda matematik positif, ini berarti variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Darwan (2012), Asyraf (2013), Dewi (2014), Barrick & Mount (2010) bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan sifnifikan terhadap kinerja karyawan. keterampilan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam rangka menghadapi kompetitor serta adanya teknologi yang baru atas penggunaannya sehingga karyawan dipandang sangat perlu untuk diikutkan dalam pelatihan sehingga berimplikasi terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang hasilnya untuk perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja seorang karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Dengan pengembangan sumber daya tersebut juga akan memberi dampak terhadap karyawan tersebut dimana mereka akan memberi dampak terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanannya.

3. Personality Kerja Terhadap Kinerja

Personality kerja (X3) adalah suatu kondisi kerja dimana seseorag melaksanakan pekerjaan. Indikator personality kerja adalah dorongan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab atas tugas, orientasi kedepan, pengaruh lingkungan, penguasaan tugas yang dipercayakan. Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa personality kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t, yaitu thitung > ttabel (4.948 > 1.67722) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Maka variabel personality kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Nilai koefisien regresi variabel personality kerja sebesar 0,546 dengan bertanda matematik positif, ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asyraf (2013), Khairunisa (2013), Barrick & Mount (2010) bahwa personality kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Personality kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerjanya sehingga setiap aktivitas kerja karyawan dapat berlangsung dengan penuh semangat kerja yang tinggi sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan. Personality kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Personality kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian Mampu bersepakat, Mendengarkan kata hati, Kemantapan emosional, Keterbukaan terhadap pengalaman, dan Ekstraversi (cenderung ramah).

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian bahwa pengaruh kemampuan, keterampilan, dan personality kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Secara simultan kemampuan, keterampilan, dan personality kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.
b. Personality kerja dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan, keterampilan, dan personality kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut disarankan sebagai berikut:

a. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah, maka disarankan kepada para Karyawan agar senantiasa memiliki kemampuan, keterampilan, dan personality untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, bertanggung jawab, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.
b. Agar para karyawan yang ada pada PT. Alliance Prima Indah lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan yang harmonis antara sesama karyawan, baik

secara vertikal maupun horizontal serta pemberian penghargaan dan insentif bagi para karyawan yang berprestasi

Referensi

Adair, 2012. Perenecanaan Sumber Daya Manusia Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Antonius,. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Baros Karya, Jakarta.

Ardianto, 2014. Teori Pelatihan dan Aplikasinya, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Basri, 2012. Principle of Personnel Management, New York. McGraw Hill. Book Company, Inc.

Bernardin,et.al., 2014. Performance Value Of Organization. Penerbit Cipta Karya, Surabaya.

Brainer & Conway, 2015. Perenecanaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah Nurul Imam, LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

DecCotiis, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, New York. McGraw Hill. Book Company, Inc..

Dessler G. 2009. Personality Development, New York. McGraw Hill. Book Company, Inc.

Dessler G., 2019. Pelatihan Kerja dalam Produktivitas. Penerbit Cipta Karya, Surabaya.

Gibson & Terry, 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hasan Iqbal, (2010). Statistik Inferensik. Edisi kedua. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.

Horton, 2012. Psikologi Kepribadian dalam Organisasi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Ilgen, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Aneka Cipta, Jakarta.

Jhonson, 2015. Team Performance Organization, Grafika, Jakarta.

Ivancevich, 2009. Manajemen Pelatihan Kerja. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Kartono. 2010. Personality Psikologi II. Penerbit Fakultas Psikologi UI. Jakarta.

Koswara, 2015. Psikologi Kepribadian. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Landy, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Grafika Cipta Jakarta.

Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Edisis II Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, 2011. Evaluasi Kinerja SDM, Edsisi III Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mathutina, 2009. Teori Pelatihan dan Aplikasinya, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Mathis & Jackson, 2012. Motivasi dengan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis. Penerbit Cipta Ilmu, Surabaya.

Nawawi, H., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Penerbit UGM Press, Yogyakarta.

Pradiansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

Rivai, 2014. Materi Pengembangan dan Aplikasinya, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Robbins 2014. Principle of Personnel Management, New York. McGraw Hill. Book Company, Inc.

Schermerhom, 2010. Personality Development and Application. Penerbit UGM Press, Yogyakarta.

Simanjuntak, S. P, 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sinabubar, 2011. Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sujanto, 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sjarkawim, 2016. Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sunarto, 2014. Peningkatan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Swasto, 2012. Kumpulan Teori-Teori Pelatihan, Penerbit Cipta Karya, Surabaya.

Toha. 2013. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

Winardi, (2017), Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen, PT. Raja Grafir,do Persada, Jakarta.