

PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ENZO MEDAN

Sri Elny

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

e-mail : elny1959@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam jurnal ini adalah bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan, Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan, Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan, pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Enzo Medan yaitu berjumlah 40 orang karyawan dan yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Data diperoleh melalui data instansi, data perpustakaan dan literatur-literatur. Teknik pengambilan data penulis lakukan melalui wawancara (*interview*) dan studi dokumen. Teknik analisis data penulis lakukan melalui metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan sehingga dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena menurut hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja secara simultan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka karyawan akan lebih maksimal dalam melaksanakan kinerjanya, performa kerja yang optimal membuat perusahaan mencapai tujuan dengan lebih mudah. Motivasi kerja sangatlah kurang dalam perusahaan sehingga antusias untuk

berprestasi tinggi tidak berkembang dalam perusahaan. Didalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak memberikan motivasi kerja untuk mengedepankan pola komunikasi dan kepemimpinan yang elegan bagi karyawan. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perilaku inovatif serta motivasi kerja karyawan, sehingga telah membuat jurnal yang berjudul: **“Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Enzo Medan”**.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan.
3. Kurangnya memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan kinerja karyawan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, makarumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.
3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan.

Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan kinerja karyawan, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi CV. Enzo Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

LANDASAN TEORI

Wibowo (2016:47) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk

mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2011:53) pengertian kinerja adalah merupakan kata benda (*noun*) yang artinya : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Nawawi (2011:141) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada

karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai CV. Enzo berjumlah 40 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu pegawai CV. Enzo Medan berjumlah 40 orang pegawai.

Tabel 1. Distribusi Sampel Berdasarkan Bagian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Asisten Manajer	2
2.	Bagian Sipil	15
3.	Bagian Arsiek	10
4.	Bagian Logistik	13
Jumlah		40

Sumber : CV. Enzo Medan Tahun 2021.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 17.0.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja (variabel dependen)

X₁ : Perilaku Kerja Inovatif (variabel independen)

X₂ : Motivasi (variabel independen)

a : *Konstanta*.

b₁ : Koefisien regresi variabel Perilaku Kerja Inovatif

b₂ : Koefisien regresi variabel Motivasi

ε : *error*

Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji digunakan untuk kelayakan butir-butir pertanyaan dapat dari nilai *corrected total corporation* masing-masing pertanyaan dikatakan valid jika r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total corporation* lebih besar dari r tabel dengan rumus (df = n - k) dimana df = *degree of freedom*/derajat kebebasan, n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka butir pertanyaan dianggap valid atau ($\alpha > 0,30$).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan Uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah *statistic non parametrik*. Adapun kriteri pengujian dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* dimana :

- a) Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila terjadi saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut : jika nilai *Varuante Inflation Factor* (VIF) lebih dari 5, maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila $VIF > 5$, maka ada multikolinearitas

Apabila $VIF < 5$, maka tidak ada multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain dan disebut dengan

Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, pemecahan persoalan maupun dasar penelitian lebih lanjut.

1. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan bentuk pengujian sebagai berikut :

- a) Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja.

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja inovatif terhadap semangat kerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima H_0 (Tolak H_1) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. t > \alpha 5\%$

Terima H_1 (Terima H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. t < \alpha 5$

- b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi yang signifikan terhadap kinerja.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi yang signifikan terhadap kinerja.

2. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan pengawasan (*independent*) secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (dependent), pada tingkat kepercayaan 95% dan *Test of level α* 5%.

1) Hipotesis untuk pengujian serempak adalah :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_1 : \text{Minimal satu } \beta_1 \neq 0$$

Artinya adanya pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima H_0 (Tolak H_1) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig. } F > \alpha$ 5%

Terima H_1 (Terima H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig. } F < \alpha$ 5%

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

HASIL PENELITIAN/TEMUAN

Deskripsi Data Variabel

Skor data hasil kuesioner tiap variabel dari 48 responden dan data tersebut dapat dideskripsikan. Deskripsi data variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan data tiap variabel sebagaimana hasil analisis statistik pada lampiran 7 dengan hasil sebagaimana ada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

	X1	X2	Y
N Valid	40	40	40
Missing	0	0	0
Mean	36.28	41.60	42.75
Std. Error of Mean	.746	.596	.731
Median	36.00	42.00	42.00
Mode	37	38	42
Std. Deviation	4.718	3.768	4.623
Variance	22.256	14.195	21.372
Range	20	15	17
Minimum	25	34	33
Maximum	45	49	50
Sum	1451	1664	1710

Sumber : Hasil Analisis Data, 2021.

Berdasarkan tabel di atas diketahui mean (rata-rata) perilaku kinerja inovatif, motivasi dan kinerja adalah 36,28; 41,60; 42,75. median masing-masing variabel adalah : 36; 42; 42, mode :37; 38; 42 SD : 4,718, 3,76; 4,62; range : 20; 15; dan 17 skor minimum: 25; 34; 33, skor maksimum: 45; 49, 50 dan jumlah skor setiap variabel: 1451; 1664; 1710.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t, dimana dengan ketentuan :

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat.
- 2) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat.

Derajat kebebasan (dk) = n-2 dan
Tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$,

Tabel 3. Tabel Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.944	4.627		.636	.528
	X1	.356	.136	.364	2.621	.013
	X2	.646	.170	.527	3.794	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Analisis Data, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel koefisien dapat diperoleh hasil sebagaimana tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai $t_{\text{perilaku kerja inovatif}} = 2,621$, sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja, maka hipotesis 1 diterima kebenarannya.

Selanjutnya nilai $t_{\text{motivasi}} = 5,741$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 40 sebesar 1,685 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (5,741 > 1,685) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, maka hipotesis 2 diterima kebenarannya.

b. Uji serempak (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel terikat digunakan uji-F, (Sudjana, 2013:355) dengan rumus:

$$: F_{\text{hit}} = \frac{JK_{\text{reg}} / k}{JK_{\text{res}} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah varians

Jika : F hitung > F tabel : Hipotesis diterima

F hitung < F tabel : Hipotesis ditolak

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)

Berdasarkan analisis varians (Anova) dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.
ANOVA^b**

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.698	2	292.349	43.476	.000 ^a
	Residual	248.802	37	6.724		
	Total	833.500	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis, 2021

Hasil perhitungan uji F pada tabel 5.16 dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung = 43,476 sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F_{tabel} dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 48 adalah

sebesar 2,46, maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $43,476 > 2,46$. Dengan demikian perilaku kerja inovatif dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh tingkat

signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ ini menandakan bahwa perilaku kerja inovatif (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data kinerja di CV. Enzo Medan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila perilaku kerja inovatif dan motivasi semakin baik karena hasil analisis regresi

dan pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja inovatif dan motivasi terhadap kinerja. Apabila perilaku kerja inovatif dan motivasi ditingkatkan 1% maka kinerja karyawan akan naik 1%. Besarnya pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi (D) dimana $D = R^2 \times 100\%$. Hasil analisis pada model summary sebagai berikut :

Tabel 5.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.701	.685		2.593

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan uji dalam tabel 5.18 di atas diperoleh hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,838 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Enzo Medan mempunyai pengaruh yang positif yaitu sebesar 83,8%. Hasil Koefisien Determinasi atau R square (R^2) adalah 0,701 yang menunjukkan bahwa 70,1% kinerja karyawan sekretariat CV. Enzo Medan dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dan motivasi sementara sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan CV. ENZO Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. ENZO Medan.
3. Perilaku kerja inovatif dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. ENZO Medan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikemukakan saran penelitian sehubungan dengan kesimpulan.

1. Agar lebih mengoptimalkan perilaku kerja inovatif berkelanjutan dengan cara menanamkan kebiasaan untuk selalu tanggap dan respon terhadap perubahan khususnya dalam kemunculan ide-ide baru yang dapat dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar karyawan.
2. Agar mengoptimalkan motivasi dengan cara menyediakan wadah dan ruang untuk menampung aspirasi, ide dan masukan, Wadah tersebut dapat berupa fisik seperti ruangan khusus untuk berimajinasi mengeluarkan ide-ide kreatif ataupun berupa forum terbuka yang berfungsi sebagai penampung ide-ide kreatif.
3. Perlunya pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja karena tanpa melakukan penilaian pimpinan tidak akan tahu kelebihan dan kekurangan karyawan, dengan mengetahui akan kekurangan karyawan pimpinan dapat mengambil kebijaksanaan atau memutuskan apakah karyawan memerlukan pendidikan atau tidak dan hal lain yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013).
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011).
Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan, Remaja Rosda
Karya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, (2011) Metode Penelitian
Bidang Sosial, Gajah Mada
University Press.
- Sugiyono, (2014), Metode Penelitian
Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja,
Raja Grafindo Persada, Jakarta.