

ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. PERMATA MOTOR GROUP INDRAMAYU

Mia Nella HS.

Program Studi Manajemen – STIE STEMBI Bandung

EMAIL: Mian3lla@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana kondisi kompetensi karyawan di bagian Administrasi PT. Permata Motor Group. (2) Bagaimana cara meningkatkan kompetensi karyawan di bagian Administrasi PT Permata motor group.

Desain/Metode Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Temuan Dalam hasil pengamatan penulis menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu berupa kurangnya Pengetahuan, Pemahaman dan Keterampilan yang berpengaruh besar terhadap kompetensi karyawan terutama pada bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu.

Implikasi Manfaat penelitian ini bisa memberikan gambaran untuk bahan evaluasi terhadap kompetensi karyawan bagian administrasi pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu

Originalitas Penelitian ini baru pertama kali dilakukan penulis di PT Permata Motor Group Indramayu.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan

I. Pendahuluan

Perubahan ekonomi yang cepat memunculkan persaingan global pada tiap jenis dan tingkatan perusahaan. masalah sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumberdaya, tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumberdaya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumberdaya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Dalam UU. Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana aturan tersebut sebagai awal mula lahirnya sistem kerja yang sekarang dipraktekkan di perusahaan. Ketenagakerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. UU Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 pasal 6 ayat 10 tentang kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

PT. Permata Motor Group Indramayu adalah perusahaan yang fokus menjual sepeda motor Yamaha, berkantor pusat di indramayu Jl siliwangi no 1 Jatibarang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2003 dan melayani *costumer* dalam hal *Sales, Service, dan Sparepart*.

Berbicara soal kompetensi karyawan perusahaan, penulis mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki kompetensi kerja yang maksimal, ada pun gejalanya yaitu Karyawan di perusahaan ini mempunyai beberapa tipe, yaitu :

1. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang luas belum mengetahui *job description* dan kewenangan dalam bekerja . Hal tersebut akan berdampak dalam proses kinerja karyawan PT. Permata Motor Group Indramayu, yang akan mengakibatkan kompetensi kerja karyawan yang tidak maksimal.
2. Kurangnya pemahaman karyawan membuat kompetensi kinerja semakin menurun hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang kurang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu tidak bisa memaksimalkan fasilitas seperti alat bantu ataupun teknologi yang sudah disediakan, kurangnya perhatian terhadap pelatihan karyawan, dan penempatan posisi karyawan yang tidak

sesuai dengan keahliannya. Hal ini menghambat sebagian proses pekerjaan dikarenakan tidak dapat mengoprasikan pekerjaan dengan lebih mudah dan tepat .

3. Keterampilan individual karyawan yang berdampak terhadap kurangnya komunikasi antar anggota karyawan, serta kurangnya kesadaran karyawan terhadap keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional yang membuat karyawan kurang peduli dengan bidang pekerjaan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi perusahaan.

Rumusan masalah yang dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu?
2. Bagaimana cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu?

II. Kajian Teori

Kompetensi

Kompetensi, Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

“Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. (Suparno, 2012 : 27)

“Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien Badan Kepegawaian Negara dalam Mannulang (2012 : 201).”

“Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Mc Cielland dalam Sudarmanto (2015 : 48),”

“Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi” (Untari dan Wahyuati ,2014).

“Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu oleh Spencer dalam Moeheriono (2009:3).”

Indikator variabel kompetensi :

Menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pengetahuan (*Knowledge*).
2. Pemahaman (*Understanding*).
3. Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*).
4. Nilai (*Value*).
5. Sikap (*Attitude*).
6. Minat (*Interest*).

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi :

Pembahasan selanjutnya yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki Zwell dalam Wibowo (2007:399) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu :

1. Keyakinan dan nilai, keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain mempengaruhi perilakunya
2. Ketrampilan, pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya organisasi dan kompetensi individual
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian, banyak faktor kepribadian yang tidak dapat berubah walaupun demikian dalam kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah
5. Motivasi, merupakan faktor kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi dan pengakuan
6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi sedangkan mengatasi pengalaman tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi

7. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Cara meningkatkan kompetensi karyawan :

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari (Noe, 2012).

1. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
4. Memastikan Peralihan Pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.

Upaya Pengembangan Keterampilan Komunikasi Banyak orang memiliki kemampuan dan keinginan yang besar, tetapi karena ia tidak dapat mengkomunikasikannya kepada orang lain, kemampuan atau keinginan itu tidak dapat dikembangkan atau terpenuhinya. Agar hal ini tidak terjadi, maka diperlukan adanya upaya pengembangan keterampilan komunikasi yang dilakukan. Hafied Changara (2007:91) mengemukakan bahwa, "Untuk mencapai komunikasi yang mengena, seorang komunikator harus memiliki kepercayaan (*credibility*), daya tarik (*attractive*) dan kekuatan (*power*)". Ketiga hal ini perlu dikembangkan oleh setiap orang yang menginginkan komunikasi yang dilakukannya berhasil.

1. Kepercayaan (*credibility*)

Menurut Hafied Changara (2007:91) teori tersebut adalah, "Ethos, pathos dan logos. Ethos adalah karakter pribadinya. Pathos adalah pengendalian emosi. Logos adalah kemampuan argumentasi". Artinya, untuk mengembangkan kepercayaan atau kredibilitas, seseorang harus mampu memperkuat karakter pribadinya, mengendalikan emosinya dan memiliki kemampuan berargumentasi yang baik dan berdasar.

2. Daya tarik (*attractive*)

Artinya, komunikator yang mampu menjadi pribadi yang menyenangkan dan memiliki penampilan fisik yang menarik akan dengan mudah diterima oleh khalayak. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan daya tarik maka seseorang harus mampu belajar dan mengembangkan diri untuk menjadi pribadi yang menyenangkan dan menjaga penampilan fisik.

3. Kekuatan (*power*)

Kekuatan dapat diartikan sebagai kekuasaan dimana khalayak dengan mudah menerima suatu pendapat kalau hal itu disampaikan oleh orang yang memiliki kekuasaan. Hafied Changara (2007:95) mengemukakan bahwa, "Kekuatan ialah kepercayaan diri yang harus dimiliki seorang komunikator jika ia ingin mempengaruhi orang lain". Selanjutnya, Hafied Changara (2007:95) mengemukakan bahwa, "Kepercayaan diri dalam komunikasi akan tumbuh apabila komunikator mampu memproyeksikan dirinya ke dalam orang lain". Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, apabila seseorang ingin memiliki kekuatan dalam berkomunikasi, maka ia harus mampu mengembangkan kepercayaan dirinya."

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008:292) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu :

1. Organisasi mempertahankannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu
2. Organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal
3. Organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, adapun unit analisisnya adalah karyawan bagian administrasi pada PT Permata Motor Group Indramayu. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan observasi partisipatif. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber penelitian. Sumber data yang digunakan

merupakan hasil dari wawancara penulis dengan karyawan secara langsung. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan jenis data primer dan sekunder.

IV. Hasil dan Pembahasan.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipatif dan wawancara yang dilakukan langsung dengan karyawan bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu. Dari hasil wawancara penulis dapat memaparkan hal yang dapat diuraikan terkait kondisi dan cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT Permata Motor Group Indramayu.

1. Bagaimana kondisi kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu?

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang responden karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu. Berikut merupakan tabel studi pendahuluan Kuisisioner Terhadap Indikator Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan PT. Permata Motor Group Indramayu, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Studi Indikator Terhadap Variabel
Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu.

No.	Variabel	Indikator
1	Kompetensi Karyawan	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>).
		Pemahaman (<i>Understanding</i>).
		Kemampuan/Ketrampilan (<i>Skill</i>).
		Nilai (<i>Value</i>).
		Sikap (<i>Attitude</i>).
		Minat (<i>Interest</i>).

Sumber : Hasil olah data kuisisioner

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, diperlukan tenaga kerja yang terampil, berpendidikan dan berpengalaman. Sampai saat ini PT. Permata Motor Group Indramayu masih memiliki masalah-masalah dengan sumber daya manusianya. Badan Perencanaan Pembangunan PT. Permata Motor Group Indramayu memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai pada Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu yang optimal dapat diharapkan baik apabila didukung oleh berbagai faktor seperti pengetahuan yang tinggi, pemahaman yang tinggi, kemampuan yang baik, nilai yang baik, sikap yang baik, dan minat yang baik.

Tabel 4.2
Studi Pendahuluan Kuisisioner Terhadap Indikator Yang Mempengaruhi
Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu.

NO	INDIKATOR	S	KS	TS
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>).	13	11	6
2	Pemahaman (<i>Understanding</i>).	11	10	9
3	Kemampuan/Ketrampilan (<i>Skill</i>).	14	11	5
4	Nilai (<i>Value</i>).	10	9	11
5	Sikap (<i>Attitude</i>).	14	7	9
6	Minat (<i>Interest</i>).	11	8	11

Sumber : Hasil olah data kuisisioner

Tabel 4.3

No	Pertanyaan	S	KS	TS
1	Apakah karyawan mengetahui tugas yang harus dikerjakan pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu ?	43%	37%	20%
2	Apakah karyawan memahami tugas yang harus dikerjakan pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu?	37%	33%	30%
3	Apakah karyawan mampu mengerjakan tugas pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group	47%	37%	16%

	Indramayu ?			
4	Apakah karyawan memiliki nilai dalam mengerjakan tugas pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu?	33%	30%	37%
5	Apakah sikap karyawan mempengaruhi dalam proses mengerjakan tugas pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu?	47%	23%	30%
6	Apakah karyawan memiliki minat dalam mengerjakan tugas pada bagian administrasi PT. Permata Motor Group Indramayu?	37%	26%	37%

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Pengetahuan, pemahaman dan kemampuan merupakan Analisis Kompetensi karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja.

Pengetahuan karyawan merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Dari hasil penelitian langsung di lapangan mengenai pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di PT Permata Motor Group Indramayu ialah karyawan di bagian administrasi kurang memiliki pengetahuan yang luas terkait *job description* dan kewenangan dalam bekerja. Karyawan kurang mendapatkan arahan – arahan mengenai tugas yang dilaksanakan seperti :

1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan administrasi.
2. Mengatur administrasi stok barang dan gudang.
3. Mengatur masalah keuangan dan pembayaran gaji para karyawan.
4. Merencanakan dana promosi.
5. Mengadakan peralatan kantor.
6. Mengadakan pemeliharaan gedung dan aktiva lainnya.

Dalam tugas yang telah diuraikan diatas karyawan hanya sebatas mengerjakan tugas tersebut tetapi tidak memiliki pengetahuan mengenai *job description* nya secara mendetail dan tidak memiliki kewenangan dalam proses pengambilan keputusan.

Pemahaman berasal dari kata paham yang mempunyai arti mengerti benar, sedangkan pemahaman merupakan proses perbuatan cara memahami . Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu kurang memahami aplikasi *software* penunjang dalam melaksanakan tugas administrasi yang diberikan perusahaan. Penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya membuat karyawan sulit memahami secara cepat mengenai tugasnya. Dan kurangnya kecakapan serta pengalaman berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan karyawan, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu memiliki keterampilan yang berbeda-beda secara individual yang berdampak terhadap kurangnya komunikasi antar anggota karyawan mereka cenderung mengerjakan tugas secara mandiri tanpa melakukan diskusi dengan karyawan lain. Hal ini cenderung menimbulkan perbedaan pendapat terkait hasil dari kinerja, serta kurangnya kesadaran setiap anggota karyawan terhadap keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional membuat karyawan kurang memiliki rasa peduli antar satu sama lain.

2. Bagaimana cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu?

Pelatihan adalah salah satu sarana agar seseorang dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Perusahaan harus mengadakan pelatihan yang efektif pada karyawan berikut merupakan pelatihan yang diadakan oleh PT. Permata Motor Group Indramayu khususnya pada bagian administrasi : 1. Skill Training (Pelatihan Keahlian). 2. Retraining (Pelatihan Ulang). 3. Cross Functional Training (Pelatihan Lintas Fungsional) 4. Team Training (Pelatihan Tim) 5. Creativity Training (Pelatihan kreativitas). Selain mengadakan pelatihan perusahaan juga harus mengidentifikasi apa yang jadi penyebab kurangnya kompetensi terhadap karyawan. Berikut merupakan langkah – langkah yang diambil oleh PT. Permata Motor Group Indramayu yaitu :

1. Membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tidak membosankan. untuk itu diperlukan penyegaran karyawan dalam bentuk peningkatan sumberdaya manusia, penyempurnaan lingkungan fisik, dan keeratan hubungan sosial baik dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan dengan mengadakan family gathering setiap tahunnya.
2. Memberi pengakuan tentang keberadaan karyawan dengan mendorong dan melibatkan karyawan dalam menyusun rencana dan evaluasi kerja sesuai dengan kemampuannya dengan cara memberikan reward terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja ataupun memberikan sejumlah incentive tambahan setiap bulannya.
3. Memerkecil kejenuhan kerja karena terlalu lama bekerja di tempat atau posisi tertentu dengan melakukan perputaran karyawan secara regular misalnya rotasi dan mutasi jabatan
4. Menempatkan karyawan dalam posisi tertentu sesuai dengan latar belakang kompetensi dan minatnya
5. Menerapkan sistem manajemen kinerja, kompensasi, dan karir secara adil dan transparan pada setiap anggota karyawan
6. Menyediakan unit bimbingan dan konseling untuk para karyawan khususnya yang memiliki ketidakpuasan kerja dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Dalam hasil penelitian yang terjadi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu pengembangan diperlukan dikarenakan karyawan kurang memiliki tingkat keterampilan komunikasi yang baik antar sesama anggota karyawan. Untuk itu perusahaan harus sering mengadakan kegiatan yang menarik perhatian menimbulkan interaksi dan komunikasi antar karyawan dan pihak perusahaan harus bisa membangun kepercayaan, kekuatan, dan kerjasama antar anggota karyawan. Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008:292).

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu maka hipotesis terbukti dan dapat diterima dengan mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu secara keseluruhan kurang memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dikarenakan kurangnya perhatian dan arahan dari pihak perusahaan. (2) Cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu, agar lebih efektif dalam menunjang produktifitas kinerja, perusahaan mengadakan evaluasi yang kemudian merujuk pada pelatihan dan pengembangan pada Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu.

Daftar Pustaka

- Cangara, Hafied. 2007. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Diah, solehatusya. 2014. Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara seberang.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Manullang, Marioshot, 2012. Dasar-dasar manajemen, Gadjah Mada Unyversity Press, Yogyakarta.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. , John R. Hollenbeck, Barry Gerhart., Patrick M. Wright. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693- 0827.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Untari dan Wahyuati. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Dokumen – Dokumen :
- Undang-undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.