

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MAINTENANCE PADA  
PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**ARIUS MINALDI**

**NPM. 1601110049**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2020**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ARIUS MINALDI  
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.1049  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN MAINTENANCE  
PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA  
CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19/10..... Pembimbing I:   
Dr. Ir. Hj. YUSRO HAKIMA, MM  
NIDN : 0212116401

Tanggal 19/10..... Pembimbing II:   
YUN SUPRANLASE, M.SI  
NIDN : 0207066701

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

285/PS/DFE/20

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arius Minaldi

Nomor Pokok : 1601110049

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 10 September 2020



Arius Minaldi

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.– Lao Tzu*

### KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

### **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakima,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Yun Suprani,SE,M.Si selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 10 September 2020

Penulis,



Arius Minaldi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
RIWAYAT HIDUP .....	xiv

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Standar Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Kepemimpinan .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	12
2.1.2.2 Jenis – Jenis Kepemimpinan .....	13
2.1.2.3 Indikator kepemimpinan .....	14
2.1.3 Motivasi .....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	17
2.1.3.2 Faktor – Faktor Motivasi .....	18

2.1.3.3	Jenis-Jenis Motivasi.....	20
2.1.3.4	Indikator Motivasi.....	21
2.1.4	Pelatihan .....	21
2.1.4.1	Pengertian pelatihan.....	21
2.1.4.2	Tujuan Pelatihan .....	22
2.1.4.3	Manfaat Pelatihan .....	23
2.1.4.4	Metode Pelatihan .....	23
2.1.4.5	Indikator pelatihan .....	25
2.2	Hubungan antara Kepemimpinan,Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja .....	26
2.3	Penelitian terdahulu yang relevan .....	27
2.4	Kerangka berpikir.....	28
2.5	Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.1.1	Tempat Penelitian .....	30
3.1.2	Waktu Penelitian .....	30
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.2.1	Sumber Data .....	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	32
3.3.1	Populasi .....	32
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	33
3.4	Rancangan Penelitian .....	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	34
3.5.1	Variabel Penelitian .....	34
3.5.2	Definisi Operasional .....	35
3.6	Instrumen Penelitian .....	36
3.6.1	Uji Validitas .....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	38



3.7	Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	39
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	39
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	39
3.7.2.2	Regresi Linear Berganda .....	41
3.7.2.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	43
3.8.1	Uji Simultan (Uji F) .....	43
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	46
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	46
4.1.2	Visi Misi Perusahaan .....	47
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	48
4.2	Pembahasan .....	51
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	53
4.3.1	Uji Validitas .....	53
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.4	Analisis Data .....	55
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	55
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	60
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	60
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda .....	63
4.4.2.3	Koefisien Determinasi .....	64
4.5	Pengujian Hipotesis .....	66
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	66
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	67

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 72

5.2 Saran ..... 73

**DAFTAR PUSTAKA ..... 74**

## DAFTAR TABEL

3.1	Waktu Penelitian .....	30
3.2	Variabel dan Definisi Operasional .....	35
3.3	Skala Likert .....	37
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.3	Hasil Uji Validitas.....	53
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.5	Deskripsi Variabel Kepemimpinan .....	56
4.6	Persentase Skor Variabel Kepemimpinan .....	56
4.7	Deskripsi Variabel Motivasi .....	57
4.8	Persentase Skor Variabel Motivasi .....	57
4.9	Deskripsi Variabel Pelatihan .....	58
4.10	Persentase Skor Variabel Pelatihan.....	58
4.11	Deskripsi Variabel Kinerja .....	59
4.12	Persentase Skor Variabel Kinerja .....	59
4.13	Uji Multikolinieritas .....	61
4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65
4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	66
4.17	Hasil uji t (Uji Parsial).....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Berpikir Teoritis .....	28
4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismaatama .....	48
4.2 Struktur Organisasi Toko di PT. Indomarco Prismaatama .....	48
4.3 Uji Normalitas.....	60
4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	62

## ABSTRAK

**Arius Minaldi, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakima,MM dan Ibu Yun Suprani,SE,M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ( $18,615 > 2,83$ ) diketahui bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang dengan t hitung 3,162 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,556 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,126 dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Arius Minaldi, dilahirkan di Tanjung Jati pada tanggal 6 Juli 1994 dari bapak yang bernama Bustari dan Ibu yang bernama Lismawati. Merupakan anak ke 4 (empat) dari 4 (empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 17 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Unsur manusia tidak terlepas dari keikutsertaannya dalam menunjang majunya suatu perusahaan, walaupun banyak unsur teknologi yang menggantikannya akan tetapi peranan manusia tetap merupakan unsur yang terpenting dalam menunjang kerja perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Perusahaan PT. Indomart cabang Palembang yang memberikan pelayanan minimarket yang menjual berbagai kebutuhan hidup sehari-hari seperti pelayanan pembayaran, sembako, jajanan, minuman dan lain-lain.

Menurut Siagian, (2011) Tenaga Kerja merupakan suatu aset instansi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan kebijakan maupun peralatan dengan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu organisasi tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkan yaitu seorang pimpinan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya Hasibuan, (2012). Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Motivasi adalah pemberian dorongan - dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara



tertentu yang mengarah pada tujuan Hudiwinarsih, (2012), sedangkan menurut Siagian (2011) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pengembangan karyawan dapat juga dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan bagi karyawan, yang merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya. Hermanto, (2005), sedangkan pelatihan menurut Notoadmojo, (2009) merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

PT. Indomarco Prismaatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin

pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco PrismaTama cabang Palembang. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PT.Indomarco PrismaTama, ternyata kualitas dan pelayanan dari perusahaan ini masih kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai konsumen baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti keterlambatan dalam menangani masalah listrik PLN mati pada saat pembayaran di kasir toko, ruangan AC tidak dingin, kurangnya tanggapan terhadap konsumen, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kepada karyawan, maupun pelatihan dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang lain. Fenomena yang terjadi saat ini di PT.Indomarco PrismaTama yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada masing - masing karyawan, seperti hal karyawan bagian maintenance nya dalam perbaikan masih banyak yang kurang memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki. Akibat dari kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, bahkan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta masih kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sesuai dengan job pegawai tersebut. Pada bagian maintenance lapangan, sehingga sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun konsumen, kesalahan seperti

ini sangat merugikan perusahaan maupun konsumen PT. Indomarco Prismaatama sendiri,

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan terhadap peningkatan kinerja para karyawannya. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Maintenance Pada PT. Indomarco Prismaatama Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka permasalahan pokoknya adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenace PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenace PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenace PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.

4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenance PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenance PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.
2. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenance PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.
3. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenance PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Maintenance PT.INDOMARCO PRISMATAMA Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama masa pendidikan kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia secara lebih baik.

## 3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hudiwinarsih. 2012. *Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani, Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya,. Vol 61, No 4. Diakses pada : 5 Juli 2020.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang.
- Kusuma, Yanda Bara, S, Bambang Swasto, dan Musadieg, Mochammad Al. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Otsuka Indonesia di Lawang, Malang)*. E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,. Vol 9, No 1. Diakses pada : 3 Juli 2020.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marjaya, Indra, Fajar Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. E - Journal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1. Diakses pada : 30 Juni 2020.
- Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. E - Journal Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Vol 5, No 3. Diakses pada : 5 Juli 2020.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Andi Yogyakarta.
- Robbins, & P Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Roziqin. 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber daya Manusia)* Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsudin. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sanusi. 2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Talkindo Selaksa Anugrah Cabang OPI MALL Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Saputra, Wahyu Hendri. 2018. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sico Sumber Sakti Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.
- Sari, Dian Puspita. 2018. “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Supra Ideal Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2011. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Simamora. 2014. *Organisasi & Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Sunyoto. 2013. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda
- Susilo, Rudy. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Penempatan Kerja Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang*”, E-Journal Fakultas Ilmu Manajemen Vol 7, No 2. Diakses pada : 5 Juli 2020.
- Sutikno. 2014. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Triasmoko, Denny. Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*”, E-Journal Administrasi Bisnis Vol. 12 No. 1. Diakses pada : 5 Juli 2020.
- Umi, Marini Zakiyatul, Ida Nurnida. 2018. “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST)*

*Jakarta*” E-Journal Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
Vol.5, No.1. Diakses pada : 5 Juli 2020.

Wahjosumidjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.