

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat |
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh

MUHAMMAD RONALDI

NIM : 1701110148

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

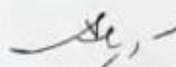
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

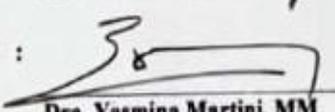
Nama : Muhammad Ronaldi
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0148
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

Dipindai dengan CamScanner

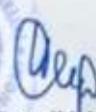
PALEMBANG

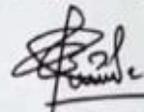
Pembimbing Skripsi

Tanggal $\frac{6}{5}$ / $\frac{21}{5}$ Pembimbing I : 
Syaiful Sahri S.E.M.SI
NIDN : 0220085901

Tanggal $\frac{10}{5}$ / $\frac{21}{5}$ Pembimbing II : 
Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN : 0228035901

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua prodi manajemen

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

092/PS/DFE/21

Dipindai dengan CamScanner

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ronaldi
Nomor Pokok : 1701110148
Jurusan/Program studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
SOSIAL KOTA PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2021



MUHAMMAD RONALDI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan pernah puas dengan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian
Semangatlah dalam meraih cita-cita mendapatkan keinginan yang sudah kita impikan

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- . Allah SWT
- . Untuk Bapak samsir dan ibu Emi tercinta yang setia dengan doa untuk anaknya
- . Saudara dan saudariku
- . para pendidiku yang terhormat
- . Teman-temanku
- . Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proposal dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai”** Pada kantor Dinas Sosial Kota Palembang. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemn, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Syaiful Sahri SE. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Dra. Yasmina martini M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Kepala Dinas Sosial Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan waktu, juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon kritik dan saran apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Februari 2021
Penulis

Muhammad Ronald

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	HALAMAN
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	14
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	15
2.1.2.4 Fungsi Kompensasi.....	16
2.1.2.5 Metode Kompensasi.....	17
2.1.2.6 Faktor yang Memengaruhi Kompensasi	17
2.1.2.7 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	20
2.1.3 Kepemimpinan	22
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	22
2.1.3.2 Teori Kepemimpinan	23
2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan	25
2.1.3.4 Tipe Kepemimpinan.....	26
Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	28
2.1.4 Promosi jabatan	30
2.1.4.1 Pengertian Jabatan	30
2.1.4.2 Dasar- Dasar Promosi Jabatan	31
2.1.4.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan	31
2.1.4.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan	33
2.1.4.5 Tujuan Promosi Jabatan	34
2.1.4.6 Ciri-ciri Promosi Jabatan	35
2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan	36

2.1.5	Kinerja Pegawai	37
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	38
2.1.5.2	Metode Penilaian Kinerja Pegawai	40
2.1.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	41
2.1.5.4	Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai	42
2.1.5.5	Karakteristik Kinerja Pegawai	43
2.1.5.6	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	44
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	46
2.3	Kerangka Berfikir.....	48
2.4	Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.1.1	Tempat penelitian	51
3.1.2	waktu penelitian	51
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3	Populasi dan Sampel dan sampling.....	53
3.4	Rancangan penelitian.....	55
3.5	Definisi dan Operasionalisasi variabel penelitian.....	55
3.5.1	Definisi Variabel Penelitian.....	56
3.5.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
3.6	Intrumen penelitian	62
3.7	Metode Analisis Data.....	63
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	65
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	65
3.8	Uji hipotesis.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
	Hasil Penelitian.....	68
4.1	Sejarah singkat perusahaan.....	68
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan.....	68
4.1.2	Visi dan misi perusahaan.....	69
4.1.2.1	visi.....	69
4.1.2.2	misi.....	69
4.1.3	fungsi dan struktur organisasi perusahaan.....	69
4.1.4	Pembagian tugas	71
4.1.5	Analisis Hasil penelitian.....	82
4.1.6	Profil Responden.....	82
4.1.6.1	pendidikan Responden.....	82
4.1.6.2	jenis kelamin.....	83
4.1	...Pembahasan Hasil pengujian.....	84
4.2.1	Uji validitas	84
4.2.2	Penguji Reliabilitas.....	87
4.2.3	Hasil Analisis Regrensi Linear Berganda.....	89
4.2.4	Analisi korelasi (R)	90

4.2.5 Hasil pengujian model regresi secara simultan	92
4.2.6 Hasil pengujian model regresi secara parsial (Uji t).....	93
4.2.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	94

BAB V KESIMPULAN DAN

SARAN	96
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran-saran	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian yang Relevan	47
3.1 Waktu Penelitian.....	51
3.2 Variabel Kompensasi.....	58
3.3 Variabel Kepemimpinan.....	59
3.4 Variabel Promosi Jabatan	60
3.5 Variabel Kinerja Pegawai	61
3.6 Skala likert.....	62
3.7 Koefisien Korelasi	65
4.1 Komposisi pegawai berdasarkan jenjang pendidikan.....	82
4.2 Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	83
4.3 Variabel kompensasi.....	84
4.4 Variabel kepemimpinan.....	85
4.5 Variabel promosi jabatan.....	86
4.6 Variabel kinerja Pegawai.....	87
4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	88
4.8 Hasil analisis Regresi linear berganda.....	89
4.9 Hasil analisis korelasi.....	91
4.10 Hasil uji F.....	92
4.11 Hasil uji t (parsial).....	93
4.12. Hasil uji koefisien determinasi (uji R ²).....	94

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Befikir	49
Struktur organiasi.....	70

ABSTRAK

MUHAMMAD RONALDI “PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK SYAIFUL SAHRI.SE.MM.SI DAN IBUK DRA. YASMINA MARTINI.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kota Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut secara bersama-sama (simultan) terdapat berpengaruh signifikan dari variabel pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kota Palembang,

Metode yang digunakan adalah metode penelitian data primer dan data sekunder data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data yang berisi mengenai kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kota Palembang, Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen).

metode analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan peneliti hasil penelitian menunjukkan teks data sekunder dan data primer dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data peneliti

Kata kunci : Kompensasi , kepemimpinan dan promosi jabatan, MSDM.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ronaldi, Dilahirkan di Kota Palembang Sumatra Selatan Pada tanggal 14 Maret 1998 dari Ayah Samsir dan Ibu Emi saya anak ke 2 dari 3 bersaudara .

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD NEGERI 38 PALEMBANG,
Sekolah mengah pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP NURUL FALAH
PALEMBANG dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada
tahun 2016 di SMA SYAKYAKIRTI PALEMBANG . Pada tahun 2017 Saya
memasuki Fakultas Ekonomi program studi manajemen Universitas Tridinanti
Palembang.

Palembang, maret 2021

MUHAMMAD RONALDI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik.

Intansi pada dasarnya akan di hadapkan pada masalah ketenaga kerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para pegawai agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan kinerja pegawai yang baik. Walaupun diakui bahwa manusia serta alam merupakan aset-aset penting, tetapi

tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan menjadi sia-sia.

Instansi merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang (pegawai) yang saling bekerja sama dalam suatu struktur yang saling berkoordinasi untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah disepakati Sebelumnya, dengan cara melakukan berbagai aktivitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut, selain itu tujuan lain dari instansi adalah menjaga kelangsungan hidup instansi agar dapat berkembang sesuai dengan yang dijalankan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai pokok-pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku. Didalam peraturan perundang-undangan tersebut juga dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dalam upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah melalui dinas sosial yang berkualitas dan berkesimbangan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan terhadap kinerja yaitu melalui kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena

besarnya kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran nilai sejauh mana karya mereka dihargai oleh perusahaan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Program kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan namun juga penting bagi perusahaan. Dimana program kompensasi tersebut mencerminkan bagaimana perusahaan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kemudian selain di kompensasi yang mendukung kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Selain kompensasi, kepemimpinan promosi jabatan juga sangat di perlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan anggapan bahwa apabila karyawan tersebut dipandang telah mempunyai kinerja yang baik dengan prestasi yang diraih, maka harapan karyawan itu adalah untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi. Promosi jabatan terjadi ketika karyawan dipindah posisikan dari suatu unit kerja ke unit kerja lainnya yang mempunyai posisi, tingkat upah maupun gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Peningkatan promosi ini

umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasi yang di raih atas usaha dan prestasinya di masa lalu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk kinerja pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia.

Kesejahteraan sosial merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat, sehingga mampu mengembangkan diri dan dapat melaksanakan fungsi sosialnya yang dapat dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial (UU No 11 Tahun 2009 pasal 1 dan 2). Pembangunan kesejahteraan sosial ini menjadi bagian tak terpisahkan dari pembangunan nasional dimana pembangunan kesejahteraan sosial berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia. Peran strategis dari Dinas Sosial Kota Palembang tersebut tentunya perlu didukung

dengan pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik sehingga mampu melaksanakan hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada Dinas Sosial kota Palembang terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara pegawai, beberapa masalah tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor di instansi tersebut. Pada kegiatan kompensasi diketahui bahwa persoalan yang terjadi selama ini, Para pegawai di dalam instansi belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan bonus dari atasan. Kejadian ini tentu saja dapat mempengaruhi tidak meratanya kompensasi yang diterima oleh pegawai. Selanjutnya dari segi kepemimpinan bahwa permasalahan yang terjadi dalam kepemimpinan adalah masih kurangnya informasi pekerjaannya yang diberikan oleh atasan. Dan dari segi promosi jabatan bahwa permasalahan yang terjadi dalam promosi jabatan diantaranya dilihat dari karyawan yang memiliki prestasi dan pendidikan yang tinggi saja yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi instansi, sehingga kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. maka dalam penelitian ini penulis membuat judul. **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Palembang secara simultan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Palembang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Palembang?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Dinas Sosial Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan secara persial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menambahkan referensi kepustakaan Universitas Tridinanti Palembang terkhusus di bidang studi manajemen.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini untuk memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teorinya yang sudah didapatkan selama berkuliah di manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Halaman: 69
- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Halaman: 69
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalian dan Sumber daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta. Halaman: 111-108-113
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Halaman: 118-121-123-127
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Pemimpin kinerja tinggi karakteristik PT. Sinar mas abadi*
HALAMAN 69
- Mangkunegara 2012. *Pemimpin indikator kinerja di PT Kencana sejahtera mandiri*
HALAMAN 3
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV. Halaman: 4-8
- Nasution, M. Amri. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara. Permendiknas No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi.

- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta. Halaman: 2-27
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. Halaman: 7-34
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo. Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada. Halaman: 309-569
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). Halaman: 128
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). Halaman: 58-115-120
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Halaman: 53