

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOFOOD Tbk DI TANJUNG API – API
KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ADELLA TIARA

NPM. 1701110241

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

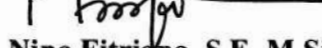
2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADELLA TIARA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0241
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD TBK DI TANJUNG API – API KABUPATEN BANYUASIN**

Pembimbing Skripsi :

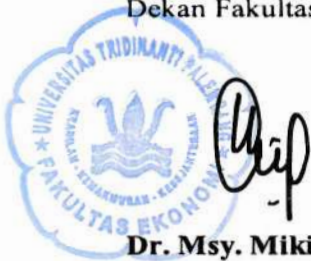
Tanggal 26 Okt '21 Pembimbing I: 
Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 26 Okt '21 Pembimbing II: 
Dian Septianti, S.E.,M.M
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



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



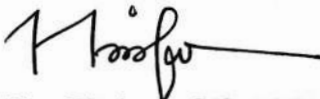
Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

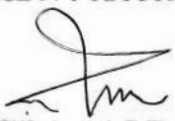
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADELLA TIARA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0241
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD TBK DI TANJUNG API – API KABUPATEN BANYUASIN

Penguji Skripsi :

Tanggal 26 Okt '21 Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 26 Okt '21 Penguji I : 
Dian Septianti, S.E.,M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 26 Okt '21 Penguji II : 
Uti Amri S.E.,M.Si
NIDN : 0229016201

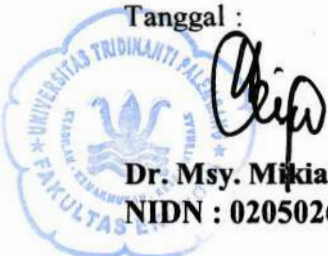
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

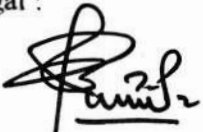
Ketua Prodi Manajemen

Tanggal :

Tanggal :



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


Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adella Tiara

Nomor Pokok : 1701110241

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, 24 Agustus 2021



Adella Tiara

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 :

- **Papa & Mama Tersayang**
- **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 Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api ”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I.
5. Ibu Dian Septianti, SE.,MM selaku Pembimbing II.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api 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 saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 24 Agustus 2021

Penulis,

Adella Tiara

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Abstrak	xiv
Riwayat Hidup	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kompetensi	7
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	7
2.1.1.2 Pentingnya Kompetensi	8
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	11
2.1.2 Komitmen Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.1.2.2 Perilaku Komitmen Organisasi	13
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Membentuk Komitmen Organisasi	14
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	16

2.1.3	Kompensasi	17
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi	18
2.1.3.3	Sistem Kompensasi	19
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	20
2.1.4	Kinerja	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	21
2.1.4.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.1.4.3	Jenis – Jenis Kinerja	23
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja	24
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
2.3	Kerangka Berpikir	27
2.4	Uji Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1	Tempat Penelitian.....	29
3.1.2	Waktu Penelitian	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1	Sumber Data.....	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	31
3.3.1	Populasi	31
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	31
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.6	Instrumen Penelitian	35
3.7	Uji Instrumen	35
3.7.1	Uji Validitas	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.8	Teknik Analisa Data	36

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	37
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	37
3.8.2.1 Uji Normalitas	37
3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.8.3 Analisis.....	39
3.8.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.8.3.2 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.8.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	40
3.8.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	41
3.8.4.1 Uji Simultan (Uji F)	41
3.8.4.2 Uji Parsial (Uji t)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indofood Tbk	43
4.1.2 Visi Misi PT. Indofood Tbk	44
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4.2 Pembahasan	49
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.3 Uji Instrumen	50
4.3.1 Uji Validitas.....	50
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.4 Analisis Data	54
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	54
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	59
4.4.2.1 Uji Normalitas	59
4.4.2.2 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.2.3 Regresi Linear Berganda	62
4.4.2.4 Koefisien Korelasi	63
4.4.2.5 Koefisien Determinasi	65

4.5	Pengujian Hipotesis.....	65
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	65
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	66
4.5.3	Pembahasan.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA.....	73
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional	34
Tabel 3.3 Skala Likert	35
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi	55
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indofood Tbk.....	45
Gambar 4.2 Histogram Skor Responden Variabel Kompetensi.....	56
Gambar 4.3 Histogram Skor Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	57
Gambar 4.4 Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi	58
Gambar 4.5 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja.....	59
Gambar 4.6 Uji Normalitas	60
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas	61

ABSTRAK

Adella Tiara, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api, (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 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 $(15,302 > 2,80)$ diketahui bahwa Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood Tbk Cabang Tanjung Api - Api. dengan t hitung 3,508 dengan signifikansi 0,016. Secara parsial Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,032 dengan signifikansi 0,021. Secara parsial Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,135 dengan signifikansi 0,012.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kinerja.

RIWAYAT HIDUP

Adella Tiara, dilahirkan di Palembang pada tanggal 19 Oktober 1998 dari bapak yang bernama Burmansyah Nelsoj dan Ibu yang bernama Nuryati. Merupakan anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 136 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 52 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 22 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor - faktor lain seperti modal, material, dan metode. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mencari karyawan yang berkualitas agar mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang-peluang yang diakibatkan ketatnya persaingan antara perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat membuat tujuan organisasi itu dapat tercapai dengan kinerja yang dimiliki setiap karyawan.

Di dalam suatu instansi, pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai betapa sulitnya suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu setiap perusahaan atau instansi harusnya selalu berusaha agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan sudah menjadi kewajiban bagi pegawainya untuk dapat memberikan produktivitas kerjanya dengan baik. Menurut Hasibuan (2016:42) mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan

kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin yang bergerak di bidang industri makanan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar yang mempunyai pangsa pasar yang cukup luas di dalam maupun luar negeri. Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan. Tercapainya suatu kinerja yang baik ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain mengenai tingkat kompetensi karyawan seperti tingkat pengetahuan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen – komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja professional dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing - masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen Organisional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut Retnowari dan Widia (2012:2), kompensasi tidak hanya penting bagi para pegawai, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawainya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu organisasi memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya sesuai dengan tugas pekerjaannya, agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawannya. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Selama ini perusahaan telah memberikan

kompensasi yang baik sesuai dengan bidangnya masing – masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian kompensasi sering mengalami keterlambatan. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan PT. Indofood Tbk di Tanjung Api – Api Kabupaten Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori. Konsep dan Indikator, Jurnal EMBA Vol.9 No.1. Pekanbaru : Zunafa.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Erlangga.
- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Indeks.
- Edizal. 2013. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Palembang: UTP Press.
- Eilson. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020, Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang : Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2015: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. 2013. Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan. 2016. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoke, Steward. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.6 No.1.
- Kasmir. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Kencana.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. Metode Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Bhumi Sriwijaya: Citra books Indonesia.

- Mangkunegara, A.P. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bina Aksara.
- Marshal. 2013. Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Retnowari, Widia. 2012. Manajemen Personalia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbin & Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Salsabila. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 26 No. 1.
- Sopiah. 2016. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Tuban. Jurnal Economia, Volume 11, Nomor 2.
- Veitzhal, Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. Manajemen Produktivitas Kerja, Jakarta. Rajawali Pers.