

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANDAWA
KARYA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

SITI NABILA TRIASTIKA

NPM. 18.01.11.0263

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

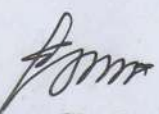
2022

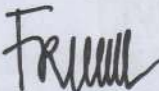
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Nabila Triastika
Nomor Pokok : 1801110263
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.

Pembimbing Skripsi


Tanggal 31-03-2022 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

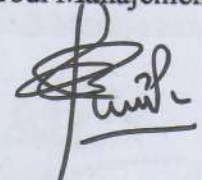
Tanggal 31-03-2022 Pembimbing II : 
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM
NIDN : 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


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

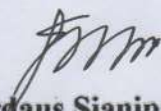

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

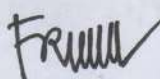
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

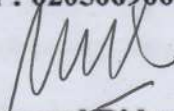
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Nabila Triastika
Nomor Pokok : 1801110263
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 31-03-2022 Ketua Penguji :  **Firdaus Sianipar, SE, MM**
NIDN : 0203066401


Tanggal 31-03-2022 Penguji I :  **Frecilia Nanda Melvani, SE, MM**
NIDN : 0205069001


Tanggal 31-03-2022 Penguji II :  **Muhammad Ridwan, SE, MM**
NIDN : 0219116161

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *“Ketika melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri”*
- ❖ *“Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantara kamu dan orang –orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua orang tua dan kakak – kakakku*
- ❖ *Saudaraku tersayang*
- ❖ *Teman – teman seperjuangan*
- ❖ *Almamater tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Nabila Triastika
Nomor Pokok : 1801110263
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Pandawa Karya 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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



Siti Nabila Triastika

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, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridianti 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 Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.

7. Kepada seluruh Karyawan di PT. Pandawa Karya Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat.
9. Kepada teman – teman 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.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Siti Nabila Triastika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	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	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
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 Manfaat Kompetensi	8
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.1.4 Dimensi Kompetensi.....	13
2.1.1.5 Indikator Kompetensi.....	14
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14

2.1.2.1	Pengertian Budaya Organisasi	14
2.1.2.2	Karakteristik Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.3	Faktor – Faktor Budaya Organisasi	16
2.1.2.4	Dimensi Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.5	Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.1.3	Komitmen Organisasi.....	19
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.1.3.2	Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ...	20
2.1.3.3	Manfaat Komitmen Organisasi	20
2.1.3.4	Dimensi Komitmen Organisasi	21
2.1.3.5	Indikator Komitmen Organisasi.....	22
2.1.4	Kinerja Karyawan	22
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.1.4.2	Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.1.4.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.1.4.4	Dimensi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	28
2.3	Kerangka Pemikiran	30
2.4	Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	33
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	34

3.4	Rancangan Penelitian	34
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1	Variabel Penelitian	35
3.5.2	Definisi Operasional	36
3.6	Instrumen Penelitian	39
3.7	Uji Instrumen	40
3.8	Uji Asumsi Klasik	41
3.9	Teknik Analisis Data.....	42
3.10	Uji Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	50
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
4.2	Hasil dan Pembahasan	54
4.3	Uji Instrumen	54
4.3.1	Uji Validitas.....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.4	Analisis Statistik Deskriptif	56
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5.1	Uji Normalitas	57
4.5.2	Uji Multikolinearitas	58
4.5.3	Uji Heteroskedasitas	59
4.6	Teknik Analisis Data	60
4.6.1	Analisis Regresi Berganda	60
4.6.2	Uji Korelasi	62
4.6.2	Uji Determinasi	64
4.7	Pengujian Hipotesis.....	65
4.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	65

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	66
---------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	70
----------------------	----

5.2 Saran.....	71
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1	Waktu Penelitian	33
3.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.3	Skala Likert	39
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	44
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2	Responden Berdasarkan Usia	53
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.4	Hasil Uji Validitas	54
4.5	Hasil Uji Reabilitas.....	56
4.6	Deskripsi Variabel	57
4.7	Uji Multikolinearitas	59
4.8	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.9	Hasil Uji Koefisien Korelasi	63
4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.11	Hasil Uji F (Uji Simultan)	65
4.12	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	67

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir Teoritis	30
3.1	Regresi Linear Berganda.....	43
4.1	Struktur Organisasi PT. Pandawa Karya Palembang.....	50
4.2	Uji Normalitas.....	58
4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	60

ABSTRAK

Siti Nabila Triastika, Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka – angka yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap responden kemudian diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompetensi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Siti Nabila Triastika, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 Maret 1998 dari pasangan bapak William Effendi dan Ibu Ruseni Kasim, merupakan anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Xaverius 3 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Xaverius 3 Palembang, sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 18 Palembang, kemudian pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Siti Nabila Triastika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menjalankan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan tentunya sangat menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Kinerja sumber daya manusia yang optimal akan memberikan hasil yang baik terhadap sebuah perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu maju atau mundurnya perkembangan sebuah perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Pandawa Karya Palembang, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. PT. Pandawa Karya Palembang adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang kepemilikan dan pengoperasian lokasi-lokasi menara untuk disewakan kepada perusahaan komunikasi nirkabel. Karyawan dituntut untuk memiliki

kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara umum kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, kinerjanya tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerjanya tergolong buruk. Dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Permasalahan kompetensi yang terjadi pada PT. Pandawa Karya Palembang, yaitu Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan, masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Oleh karena itu Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya kedepan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:271), Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan

keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Perusahaan mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Selain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Adapun permasalahan budaya yang terjadi didalam suatu organisasi yaitu banyaknya karyawan yang menyalahgunakan waktu untuk main game yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja. Budaya organisasi yang terjadi di PT. Pandawa Karya Palembang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Budaya organisasi dalam PT. Pandawa Karya Palembang tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk identitas namun juga menjadi modal dasar untuk meningkatkan semangat dan motivasi para karyawan serta sebagai sosial control yang mendorong semua karyawan untuk memiliki komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi dan sebagai penuntut dalam

pembentukan sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik.

Kemudian faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja adalah komitmen karyawan PT. Pandawa Karya Palembang. Komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada perusahaan dan merupakan suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang ?
4. Apakah Komitmen berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Pandawa Karya Palembang melalui peningkatan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Cetakan Pertama Edisi Kedua*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Sari , Eka. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mukti Nusantara Karya Palembang*. UTP. Skripsi.
- Sari, Eka. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Nusantara Karya Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Shaputra, Angga Rahyu dan Hendriani Susi. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank*

Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol VII No.1.*

Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Alfabeta : Bandung.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Yogyakarta : Andi.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers.