

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMUNIKASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA
MASAWAN PUTERA SEJAHTERA CABANG
JM LEMABANG PALEMBANG.**



Diajukan Oleh :
TUTI ALAWIYAH
1801110133

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tuti Alawiyah
Nomor Pokok/NIRM : 1801110133
Jurusan /Prog.studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjangan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Kerja
Terhadap kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera
Sejahtera Cabang Jm Lemabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25 - 03 - 2021 Pembimbing I : Yunidar Erlina SE,M.SI
NIDN : 0230066302

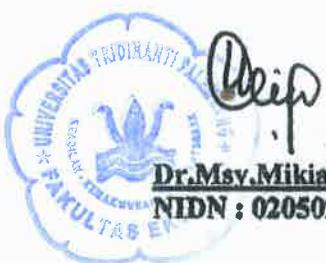
Tanggal 25 - 03 - 2021 Pembimbing II : Hisbullah, SE,M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui,

Dekan

188/PS/DFE/22

Ketua Progam Studi



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

Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tuti Alawiyah
Nomor Pokok/NPM : 1801110133
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang.

Penguji skripsi :

Tanggal 19/4/22 Ketua Penguji : Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN: 0230066302

Tanggal 19/4/22 Pengaji I : Hisbullah, SE, M.Si
NIDN: 0212016261

Tanggal 19/4/22 Pengaji II : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.SI
NIDN: 0110117204

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 19/4/22



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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 19/4/22

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

SURAT PERNYATAAN PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TUTI ALAWIYAH
Nomor Pokok : 1801110133
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen Keuangan
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang
Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang kecuali secara tertulis menjadi acuan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Palembang, April 2022



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolonganNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Jm Lemabang Palembang.*”

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Penulisan Proposal Sekripsi ini tidak lepas dari peran kedua orang tua dan saudara - saudaraku atas dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan propasal ini. Selain itu tidak lupa pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE,M.Si.Ak,CA,csrs selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Trdinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,mm selaku ketua jurusan manajemen, Fakultus Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Yunidar Erlina SE,M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Bapak Hisbullah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE,M.Si selaku dosen pembimbing akademikp
7. yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaiannya skripsi ini.
8. Seluruh bapak/ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

9. Bapak, ibu dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan doa, dukungan dan memberikan saya semangat Dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Temen seperjuangan satu almamater dan sahabat-sahabatku yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada Pimpinan JM Group Cabang Lemabang yang telah bersedia memberikan kesempatan saya untuk melakukan penelitian.
12. Seluruh karyawan JM Group Cabang Lemabang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga di analisis dengan Baik.
13. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta`alla melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, November 2021

TUTI ALAWIYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi.....	8
2.1.3 Indikator-Indikator kompetensi.....	9
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	10
2.1.5 Motivasi.....	12
2.1.5.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.5.2 Jenis –Jenis Motivasi.....	13
2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.1.5.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.1.6 Pengertian Komunikasi.....	16
2.1.6.1 Proses komunikasi.....	17

2.1.6.2 Bentuk Komunikasi.....	19
2.1.6.3 Indikator-Indikator Komunikasi.....	21
2.1.6.4 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.6.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.6.6 Indikator kinerja.....	27
2.2 Penelitian Yang Relavan.....	31
2.3 Kerangka Berpikir.....	32
2.4 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	34
3.1.1 Tempat Dan Wktu Penelitian.....	34
3.2 Teknik Dan Cara Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.2 Pendekatan Penelitian.....	37
3.3 Populasi, Sampel, Sampling.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Teknik Sampling.....	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	43
3.5 Variabel, dan Definisi Operasional.....	43
3.5.1 Defenisi Variabel.....	43
3.5.2 Defenisi Operasional.....	44
3.6 Instrumen Penelitian.....	47
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.8 Uji Normalitas Data.....	50
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.10 Uji Multikolinaritas.....	51
3.11 Uji Heterokedastisitas.....	51
3.12 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	51
3.13 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.14 Uji Hipotesis.....	52

3.15 Sistematika Penulisan.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 sejarah singkat PT. Jaya masawan putera sejahtera.....	56
4.1.2 Visi, Misi, Budaya JM Group.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi.....	62
4.1.4 Deskripsi dan Jabatan.....	63
4.2 pembahasan dan Interpretasi.....	65
4.2.1 Uji Validitas.....	65
4.2.1.1 Uji Validasi Variabel Karakteristik Kompetensi (X_1).....	66
4.2.1.2 Uji Validasi Variabel Motivasi (X_2).....	67
4.2.1.3 Uji Validasi Variabel Kinerja.....	69
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1).....	70
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2).....	72
4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_3).....	72
4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	73
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukung Organisasi (X_3).....	74
4.2.4.1 Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda. Error! Bookmark not defined.	
4.2.6 Hasil Koefisien Korelasi.....	76
4.3 Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian Yang Relevan	31
3.2. Waktu Penelitian	35
3.3.1. Jumlah Karyawan	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	45
3.4. Penilaian Skala Likert.....	47
4.2 Uji Validasi Variabel Motivasi (X2).....	67
4.3 Uji Validasi Variabel Komunikasi (X3).....	68
4.4 Uji Validasi Variabel Kinerja (Y).....	69
4.5 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	70
4.6 Uji Normalitas.....	71
4.7 Uji Multikolinieritas.....	73
4.8 Hasil Koefesien Regresi Kompetensi	74
4.9 Analisis Regresi LINIER Berganda	74
4.10 Hasil Koefesien Korelasi	77
4.11 Hasil Uji (F).....	78

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.3. Kerangka Berfikir	42
4.1. Struktur Organisasi	62

ABSTRAK

Tuti Alawiyah Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang (dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina SE,M.SI, Bapak Hisbullah SE,M.SI)

Peneltian ini ditujukan untuk mengetahui adanya pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden; serta teknik dokumentasi hasil pengisian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui uji f dan uji t dan uji koefisien determinasi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JM Lemabang Palembang yang berjumlah 62 orang teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode selovin. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JM Lemabang Palembang yang berjumlah 62 orang hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) hasil uji signifikansi secara simultan dari pengaruh variabel Pengaruh Kompetensi dan Motivasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 29,9% dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung 11,958; (2) Pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Karyawan JM Lemabang Palembang dengan nilai sig. 0, 07 dan nilai t hitung 2,454; (3) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai sig 0, 000 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 3,721; (4) variabel yang paling dominan dukungan Motivasi dan Kinerja.

Kata kunci :**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Jm Lemabang Palembang.**

RIWAYAT HIDUP

Tuti Alawiyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 27 Februari 1998 dari keluarga Alm Bapak Mukmin Husin dan ibu Santi, anak ke lima dari tujuh bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 221 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 36 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Bina Jaya Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Program Studi Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, April 2022

Penulis,

TUTI ALAWIYAH

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya tidak ada manusia yang memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mkencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak tergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusi yang dimiliki oleh suatu perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adannya sumber daya manusia perusahaan tidak akan menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi melakukan beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dan dapat dicapai dengan melalui pendidikan dan pelatihan, dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi, melalui cara tersebut diharapkan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali ilmu yang dapat mereka berikan. Setiap individu memiliki kepentingan dan tujuan tersendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja dan sebagiannya lagi untuk mendapatkan jabatan yang tinggi dari pihak perusahaanpun perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan pengembangan karir sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan karyawan. Akan tetapi pengembangan karir yang didapat dari karyawan juga mendapatkan uang yang lebih banyak.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya. Menurut **Sedarmayanti** (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah: "segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka".

Kompetensi untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (**Wibowo, 2014:271**). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan.

PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera (JM GROUP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Visi dan Misi perusahaan ini adalah untuk menjadi pemimpin retail local dan peritel nasional dengan menyediakan jenis produk yang lengkap, harga terjangkau, dan memberikan kenyamanan berbelanja serta pelayanan yang baik kepada konsumen.

Selama ini perusahaan telah memberikan kompetensi dan pengembangan karir yang baik kepada karyawan baik. Akan tetapi hasil dari wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan dari pemberian kompetensi dan masih terbatasnya dalam pengembangan karir yang diterima oleh karyawan yang tidak merata dan sering mengalami keterlambatan dalam berkomunikasi. Akibatnya adalah kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan

pekerjaan kurang dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah yang terjadi pada PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM. Lemabang Palembang, yaitu, dengan judul “Pengaruh kompetensi, Motivasi, Komunikasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap karyawan PT.Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan putera sejahtera Cabang Jm lemabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah ini maka dapat dikemukakan penelitian adalah mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang.
2. Pengaruh kompetensi terhadap komunikasi karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang.
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang JM Lemabang Palembang.
4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja PT. Jaya masawan putera sejahtera cabang jm lemabang palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Penulis
Untuk melihat praktek dan teori yang selama ini dipelajari khususnya kompetensi,motivasi, kinerja.
2. Bagi Perusahaan PT.JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA Palembang Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada perusahaan terhadap keluhan karyawan mengenai kompetensi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- A diftiya, J. (2014). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan p Pada pt . Bukit makmur mandiri utama site kideco jaya agung batu kajang kabupaten PASER. *ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, ,VOL 2, N0. 4, 833-845.
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012 : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Bernadin and Russel, 1993 Human Resource Management. New Jersey International Ketiga belas, Rineka Cipta.Jakarta
- KM,Fitri Prayudha, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Ekspres Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Tridinanti Patembang.
- Lisa Christanti, 2018. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Thamrin Brothers Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
- Handanal, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gratia Plena Mas Motor Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
- Ratna Kusumawati, 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus RS Roemani Semarang.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2014 : “*Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nitisemito,1996. *Manajemen Personalia, Sumber daya manusia*, Gholia
- Mirnawati. 2011. *Analisis pengaruh Modal Kerja dan Likuiditas Terhadap Rentabilitas Pada PT. Semen Bosowa Maros*. Skripsi Sarjana S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanudin, Makasar.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Management Elevent Edition*. New

Jersey, Prentice Hall.

Prabu, Mangkunegara. 2013 : Manajemen Sumber daya manusia perusahaan.

Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Priyatno, D. (2010). **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian pendadaran.** Yogyakarta: Gaya Media

Fahmi,1. (2016). **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.** Jakarta: Mitra Wacana Media.

Misbahudin, l. (2013). **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.** Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.** Bandung : Alfabeta.