

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. PANDAWA KARYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**AFNI SHINTIA  
NPM. 1601110065**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

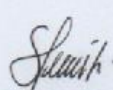
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AFNI SHINTIA  
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0065  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PANDAWA KARYA  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ~~16-05-2020~~ Pembimbing I:  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir,SE,MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal ~~12-05-2020~~ Pembimbing II :  Suharti,SE,MM  
NIDN : 0220086501

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal : 18-05-2020



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

46 / PS / DFE / 20

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Afni Shintia  
Nomor Pokok : 1601110065  
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, 18 Maret 2020



(Afni Shintia)

## 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 :

- ❖ **Alm. Papa Tersayang**
- ❖ **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 Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya 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 :

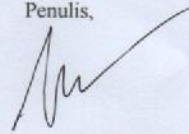
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir,SE,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Suharti,SE,MM 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. Pandawa Karya Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga Kogap dan Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Kepada Diki, Ananda, Roy, Khalid, dan Sarwo yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. 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, 18 Maret 2020

Penulis,



Afni Shintia

## DAFTAR ISI

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

### **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 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja .....	9
2.1.1.4 Pengertian Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	11
2.1.2 Kompensasi .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi .....	14
2.1.2.3 Jenis – Jenis Kompensasi .....	15
2.1.2.4 Sistem Kompensasi .....	17

2.1.2.5	Indikator Pemberian Kompensasi .....	18
2.1.2.6	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	19
2.1.3	Komitmen Kerja .....	21
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Kerja .....	21
2.1.3.2	Indikator Komitmen Kerja .....	22
2.1.3.3	Dimensi Komitmen .....	23
2.1.3.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja .....	23
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
2.3	Kerangka Pemikiran .....	28
2.4	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 .....	32
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 .....	39
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	39
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	39



3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.7.2.2	Regresi Linear Berganda.....	41
3.7.2.3	Koefisien Korelasi (r).....	42
3.7.2.4	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) .....	44
3.9	Sistematika Penulisan .....	45

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

4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.2	Pembahasan .....	51
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
4.3.1	Uji Validitas .....	52
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.4	Analisis Data .....	55
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	55
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	62
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda .....	65
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	66
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	68
4.5	Pengujian Hipotesis .....	69
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	69
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	70

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....73  
5.2 Saran .....74

**DAFTAR PUSTAKA .....75**

**LAMPIRAN .....77**

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
3.1 Waktu Penelitian .....	30
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	35
3.3 Skala Likert .....	37
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	42
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.3 Hasil Uji Validitas .....	53
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi .....	55
4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	56
4.7 Persentase Skor Variabel Kompensasi .....	57
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kerja .....	57
4.9 Deskripsi Variabel Komitmen Kerja .....	58
4.10 Persentase Skor Variabel Komitmen Kerja .....	59
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	59
4.12 Deskripsi Variabel Kinerja .....	60
4.13 Persentase Skor Variabel Kinerja .....	61
4.14 Uji Multikolinearitas .....	63
4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	67
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	69
4.19 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	71

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir Teoritis .....	28
3.1	Regresi Linear Berganda .....	41
4.1	Struktur Organisasi PT. Pandawa Karya Palembang .....	49
4.2	Uji Normalitas.....	62
4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	64

## ABSTRAK

**Afni Shintia, Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir,SE,MM dan Ibu Suharti,SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pandawa Karya Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 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 ( $18,788 > 3,27$ ) diketahui bahwa Kompensasi dan Komitmen Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Pandawa Karya Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang dengan nilai ( $2,677 > 0,68177$ ) dengan signifikansi 0,000.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Komitmen Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang dengan nilai ( $1,219 > 0,68177$ ) dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan pemberian kompensasi dan pemberian kesempatan agar komitmen kerja setiap individu menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Afni Shintia, dilahirkan di Lipat Kain tanggal 24 April 1998 dari bapak yang bernama Syahbudin Inson (Alm) dan Ibu yang bernama Yititah. Merupakan anak ke 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 006 Pangkalan Kerinci, Riau. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri Bernas Pangkalan Kerinci, Riau. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 10 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**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan

sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2013:333) bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Hussein Fattah, 2014). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan komitmen kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda.



Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012).

Menurut Hasibuan dalam manulang (2010:22) Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan yang sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Salah satu cara yang lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang bagus dalam bekerja. Komitmen organisasional salah satunya, komitmen sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh komitmen karyawannya, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memberikan kinerja yang baik serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

PT. Pandawa Karya Palembang adalah Perusahaan kontraktor umum (*General Contractor*) yang bergerak dibidang jasa konstruksi, yang

memberikan jasa pelaksanaan dalam bidang pembangunan. Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

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 yang tidak merata dan sering mengalami keterlambatan. Komitmen kerja yang dimiliki karyawan juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Selain itu juga terdapat faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi pemberian kompensasi dan sikap komitmen kerja menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandawa Karya Palembang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Karya Palembang.

3. Bagi Almamater

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dewi, Safrianisa. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Teduh Makmur Semarang*. Vol 4, No 4  
(Diakses dari, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>)
- 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.
- Meliawati, Venna, Hadi Sunaryo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang*. (Diakses dari, [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id))
- Priyato, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Andi Yogyakarta.
- Putra, Andri Dwi. 2019. “*Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.
- Rajagukguk, Sondang Mariani, Frisca Sylia. 2017. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.” E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Vol 9, No 2.

- Riandy, Septi. 2016. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Collection pada PT. Mega Finance Cabang 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.
- Stevani, Dianti 2018. "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Matrik Palembang*", Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Alfabeta : Bandung
- Sulbahri. dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.