

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

DHEA PUTRI YOLANDA

1801110159

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

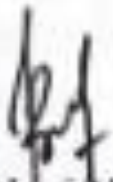
2022

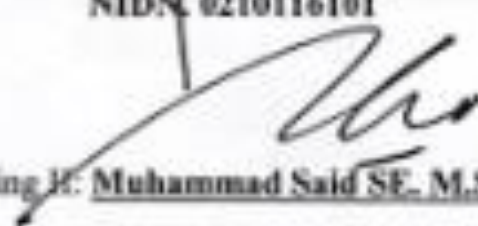
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dhea Putri Yolanda
No Pokok/NIRM : 18.01.11.01.59
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Kota Palembang


Pembimbing Skripsi

Tanggal Pembimbing I:  Baidowi Abdhie, SE,MP
NIDN. 0210116101

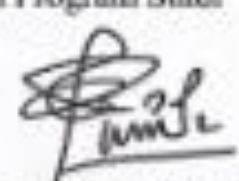
Tanggal 18/10.2022 Pembimbing II:  Muhammad Said SE, M.Si
NIDN. 0217046401

Mengetahui,

Dekan


Dr. Misy. Mikiel, S.E.M.SLAK,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

205 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DHEA PUTRI YOLANDA
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.59
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Kota Palembang.

Penguji Skripsi:


Tanggal Ketua Penguji: Baidowi Abdhie, SE.MP
NIDN. 0210116101

Tanggal 18/10-2022 Penguji I: Muhammad Said, SE.M.Si
NIDN. 0217046401

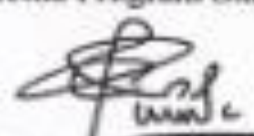
Tanggal Penguji II: Mariyam Zanariah SE.MM
NIDN. 0222096301

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. May. Mikial, SE.M.SIAK.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN: 0222096301

2022/PS/UFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhea Putri Yolanda
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.59
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Kota Palembang.

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

Palembang, September 2022



Dhea Putri Yolanda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S Al – Insyirah: 6-8)

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku Bpk. Yudi dan Ibu Linda terkasih yang selalu ada dan selalu membimbing serta mendoakanku
- Keluarga tercinta
- Dosen pembimbingku
- Dosen Jurusan Ekonomi
- Temen – temen seperjuangan
- Almamater kebanggaanku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

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

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE.MP selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
5. Bapak Muhammad Said, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
 8. Pimpinan serta pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang yang telah bersedia memberikan data, kesempatan dan tempat untuk melakukan penelitian.
 9. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
 10. Kepada teman seperjuanganku Nurmala Dewi dan teman – teman yang lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu senantiasa berjuang merasakan keluh kesah bersama dalam menjalani proses ini sehingga bisa sampai pada titik ini
 11. Tak lupa teruntuk diri sendiri, terimakasih karena telah bertahan dan tetap kuat menghadapi rintangan yang silih berganti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan pastinya menjadi kebanggan tersendiri bagi penulis.
- Sebagai penutup, semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman – teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya.

Peneliti

Dhea Putri Yolanda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	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 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	7
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	8
2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi	9

2.1.5 Pengertian Kompetensi	11
2.1.6 Karakteristik Kompetensi	11
2.1.7 Tipe Kompetensi	13
2.1.8 Kategori Kompetensi	14
2.1.9 Penilaian Kompetensi	15
2.1.10 Indikator Kompetensi	16
2.1.11 Pengertian Kompensasi	17
2.1.12 Tujuan Kompensasi	18
2.1.13 Jenis – Jenis Kompensasi	20
2.1.14 Faktor – Faktor Kompensasi	21
2.1.15 Indikator Kompensasi	23
2.1.16 Pengertian Kinerja	24
2.1.17 Pengukuran Kinerja	25
2.1.18 Tujuan Penilaian Kinerja	26
2.1.19 Indikator Kinerja	28
2.2. Penelitian yang Relevan	29
2.3. Kerangka Berfikir	30
2.4. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34

3.2.1	Sumber Data	34
3.3.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	36
3.4.	Rancangan Penelitian	37
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.6.	Instrumen Penelitian	42
3.6.1	Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	44
3.7.	Teknik Analisa	45
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1.1	Normalitas	45
3.7.1.2	Multikolinearitas	46
3.7.1.3	Heterokedastisitas	47
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi	48
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	49
3.8.	Uji Hipotesis	49
3.8.1	Uji Simultan	49
3.8.2	Uji Parsial	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	52

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi	55
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	57
4.2 Pembahasan	60
4.2.1 Uji Validitas	60
4.2.2 Uji Reliabilitas	64
4.3 Teknik Analisis Data	67
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	67
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas	67
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.3.1.3 Hasil Uji Heterokedartisitas	69
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	73
4.4 Hasil Uji Hipotesis	74
4.4.1 Hasil Uji Simultan F	74
4.4.2 Hasil Uji Parsial T	75
4.5 Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Jadwal Kegiatan	33
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
4.1 Uji Validitas Budaya Organisasi	61
4.2 Uji Validitas Kompetensi	62
4.3 Uji Validitas Kompensasi	63
4.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai	63
4.5 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	65
4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	65
4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	66
4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	66
4.9 Hasil Uji Normalitas	67
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	69
4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	73
4.13 Hasil Uji Simultan	75
4.14 Hasil Uji Parsial	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56

ABSTRAK

DHEA PUTRI YOLANDA, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE.MP dan Bapak Muhammad Said, SE.MSi).

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta teknik dokumentasi hasil pengisian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang yang berjumlah 453 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji simultan (uji F) didapat nilai F sebesar 79,5% dan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Kemudian hasil uji t untuk variabel budaya organisasi (X_1) didapat nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ artinya variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk variabel kompetensi (X_2) didapat nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ artinya variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi (X_3) didapat nilai signifikan $(0,319 > 0,05)$ artinya hasil tersebut menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

RIWAYAT HIDUP

Dhea Putri Yolanda, dilahirkan di Palembang pada tanggal 27 Maret 2001. Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Dian Wahyudi dan Ibu Linda Aryani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 188 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 26 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Swakarya Palembang Jurusan Administrasi Perkantoran. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Penulis

Dhea Putri Yolanda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang – orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor – faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan – batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Roudhatul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Sebuah instansi yang memiliki budaya organisasi yang baik, dilihat peninjauan dari luar maupun dalam instansi tersebut. Tiap organisasi mempunyai suasana budaya kerja yang khas, begitu pula dengan Dinas Perhubungan Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah cukup baik. Budaya atau kebiasaan setiap pegawai pasti berbeda yang disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing – masing serta waktu dan tempat. Namun dengan perbedaan tersebut pegawai akan menghasilkan ide atau gagasan yang bervariasi. Sehingga akan menciptakan hasil yang maksimal.

Selain budaya organisasi, kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kesenjangan antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat mendorong pekerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka di bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. (Ventje Jeffry Kuhuparuw dan Sherly Ferdinandus, 2014).

Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, kompetensi/kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sudah cukup memadai tetapi dari segi kualitas masih rendah. Hal ini didasarkan pada pengamatan seperti, adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat, dan jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi relatif sedikit.

Perusahaan selalu menginginkan kontribusi yang maksimal dari para karyawannya, sebaliknya karyawan juga menginginkan suatu timbal balik atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – sehari. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya.

Pemberian kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan

perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas. (Yahyo, et al, 2013).

Bagi Dinas Perhubungan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang dimana di Dinas Perhubungan Kota Palembang sangat menginginkan pegawai agar bekerja secara profesional dan diharapkan agar pegawai mampu memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Untuk itulah agar pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi, kompetensi, kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang”**

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang?
2. Apakah Kompetensi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang?
4. Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor – faktor yang ada, yaitu diantaranya budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi untuk pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tinjauan pustaka dan dikembangkan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan dari hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

3. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiyanto, Nikho.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karaywan bagian produksi PT. Delta Merlin Textile IV. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Aryo, Riski.(2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Salatiga. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj)*, Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta: Indeks
- FE – UTP. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*.Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. 2013. Retrieved October 25, 2015.
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadek, I Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana. h:205-224. 2014.
- Mustofa, Bahrul Ulum. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen 4(4) h: 1-6. 2016.
- Silvia, dkk. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. E – journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol 4 h: 1-10. 2016.
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo. (2013), *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016), *Tipe Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar