SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN UPAH, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBIS SEJAHTERA FOOD INDUSTRY PALEMBANG

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RAFI
NPM. 16.0111.0169

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	MUHAMMAD RAFI
Nomor Pokok/NIKM	:	16.01.11.0169
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH PEMBERIAN UPAH, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBIS SEJAHTERA FOOD INDUSTRY PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19-10-2022 Pembimbing I: **Dr. M. Ima Andriyani,SE.M.Si**
NIDN: 0201018001

Tanggal 19-10-22 Pembimbing II: **Alinadia, S.E.,MM**
NIDN: 0207125901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 19-10-2022

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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 19-10-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

215/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	MUHAMMAD RAFI
Nomor Pokok/NIRM	:	16.01.11.0169
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH PEMBERIAN UPAH, DISPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBIS SEJAHTERA FOOD INDUSTRY PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-22 Ketua Penguji : **Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si**
NIDN: 0201018001

Tanggal 12-10-22 Penguji I : **Alinadia, S.E.,MM**
NIDN: 0207125901

Tanggal 12-10-22 Penguji II : **Firdaus Sianipar, S.E.,M.M.**
NIDN: 0203066401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 17-10-22

Dr. Msy. Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 17-10-22

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

215/PS/DFE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Muhammad Rafi
Npm/Nomor Pokok	: 1601110169
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 konsukuensinya.

Palembang, 19 Oktober 2022

Muhammad Rafi

MOTTO:

- **ILMU ADALAH KEHIDUPAN DARI PIKIRAN**
- ***Everybody wants to be a some body***
  But nobody want to be nobody
  Someone has the will/wants to be a nobody
  Then the will .. become a somebody
  Semua orang mau jadi seseorang
  Dan ga ada ada yg mau jadi "bukan siapa siapa"
  Tapi saat seseorang punya niat dan mau jadi "bukan siapa siapa"
  Maka ia akanlah menjadi seseorang.

PERSEMBAHAN:

- ***Terimakasih untuk Bapak dan Ibuku, Saudaraku dan Sahabatku***
- ***Dosen Tridinanti Tercinta***
- ***Almamaterku***

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 Pemberian Upah, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis sejahterah Food Industry Palembang". skripsi ini disusun untk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

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

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Kamariah SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
5. Pimpinan serta Staf PT. Interbis Sejahterah Food Industry Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian

6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik

ABSTRAK

Muhammad Rafi, Pengaruh Pemberian Upah, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang. (dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Alinadia S.E., M.M).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pemberian Upah, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 52 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 1.222 + 0,477\ X_1 + 0,346X_2 + 0,280\ X_3 + e$,dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,576$ atau 57,6% yaitu variabel independen (pemberian upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 22. pada uji F diperoleh F hitung 19.550 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukan variabel pemberian upah (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel pemberian upah secara parsial diperoleh nilai signifikan t 0,000 < 0,05 yang menunjukan varibel pemberian upah secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk varibel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan 0,008 < 0,05 yang menunjukan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan 0,026 < 0,05 yang menunjukan bahwa variabel keputusan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Upah, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL.....i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN.....iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR.....vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR.....xiii
ABSTRAK.....xiv
RIWAYAT HIDUP..... xv
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1-4
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 Pemberian upah.....7-16
2.1.2 Displin Kerja.....16-21
2.1.3 kepuasan Kerja.....22-26
2.1.4 Kinerja Karyawan 26-29
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....29-32
2.3 Kerangka Berfikir 33
2.4 Hipotesis.....34
BAB III METODE PENELITIAN **35**
3.1. Tempat dan Waktu.....35
3.1.1 Tempat Penelitian 35
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 36

3.3. Populasi, Sampel dan Sampling 37
3.3.1 Populasi..... 37
3.3.2 Sampel 38
3.3.3 Sampling 38
3.4. Rancangan Penelitian..... 39
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 39
3.5.1 Variabel Pemberian Upah 40
3.5.2 Variabel Disiplin Kerja 40
3.5.3 Variabel Kepuasan Kerja 41
3.5.4 Variabel Kinerja Karyawan 41
3.6. Instrumen Penelitian 42-44
3.7. Teknik Analisis..... 44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik..... 44
3.7.2 Uji Normalitas 44
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas..... 45
3.7.4 Uji Multikolineritas..... 45
3.8. Metode Analisi Data 45-49
3.9. Uji Hipotesis..... 49-53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....54
4.1 Hasil Penelitian 54
4.1.1 Sejarah PT. Interbis Sejahtera Food Industry.....54
4.1.2 Visi dan Misi PT. Inetrbis Sejahtera Food Indutry.....55
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 56-58
4.2 Pembahasan.....59-61
4.3 Analisis Data dan Pembahasan 61
4.3.1 Hasil Uji Validitas Uji Reliabilitas 61-68
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....68-72
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda 72-73
4.3.4 Uji Koefisien Korelasi.....74
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi.....75
4.3.6 Uji Hipotesis Statistik 76-79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 80
5.1 Kesimpulan 80
5.2 Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 82
LAMPIRAN 83-115

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Penelitian lain yang Relevan.....30

3.1 Jadwal Penelitian.....35

3.2 Operasional Variabel.....40

3.3 Skala Likert Pengukuran 47

3.4 Analisis Koefisien Korelasi 48

3.5 Analisis Korelasi (r) 49

4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin 59

4.2 Data Responden Menurut Usia 60

4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....60

4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja 61

4.5 Hasil Uji Validitas Variabel pemberian Upah 62

4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....63

4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 64

4.8 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan 65

4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Upah 66

4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja 67

4.11 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja 67

4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....68

4.13 Hasil Normalitas.....69

4.14 Hasil Uji Multikolineritas 70

4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 72

4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi 74

4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2) 75

4.18 Hasil Uji F (Simultan) 77

4.19 Hasil Uji t (Parsial) 78

DAFTAR GAMBAR

Tabel Halaman

4.1 Struktur Organisasi.....56

4.2 Hasil Uji Heteroskedastrisitas.....71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan, dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yangdimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas seumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja Karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas dan atau perkerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor pemberian upah, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. Sofan Amri (2016:161)

Selain itu upah juga sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain, dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan. (Umar 2012)

Dari tiga variabel di atas sudah terpenuhi maka akan terjadi kepuasan kerja bagi karyawan, Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Perasaan dan sikap positif atau

negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Menurut Sutarto Wijono (2010:97) Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Robbin And Judge Dalam Indahsari (2017)

PT. Interbis Sejahtara *Food industry* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan. Masyarakat di kota maupun didaerah memerlukan makanan ringan sebagai pendamping dari makanan pokok, hal itu industri makanan memiliki pangsa pasar yang cukup baik dikalangan masyarakat. Permintaan pasar terhadap berbagai produk makan ringan cenderung stabil dari waktu ke waktu, makan bisnis makanan ringan masih cukup untuk menyajikan dibidang pembuatan atau dibidang industri.

PT. Interbis Sejahtera Food *Industry* didirikan dengan misi turut berperan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan makanan ringan, dalam hal ini biskuit, wafer dan selai nanas. Selain itu, dengan adanya pendirian pabrik ini juga diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang.

PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* merupakan perubahan dari PT. Toronto (Akte Pendirian No.32 tanggal 15 Juni 1978). PT. Interbis Sejahtera

Food Industry merupakan perusahaan swasta nasional yang kemudian berubah status menjadi persusahaan PMA (Perusahaan Penanaman Modal Asing) dan namanya menjadi PT Interbis *Food Industry*.

Sebagai perusahaan yang terbilang cukup lama, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, kedisiplinan dan kepuasan kerja terjadi pada PT Interbis Sejahtera *Food Industry* yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Pemerian Upah Kedisiplinan yang diberlakukan oleh PT. Interbis Sejahtera *food industry* di duga menyebabkan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga belum mendapatkan hasil yang maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan pemberian upah dan kedisiplinan yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing secara maksimal.

Penelitian terhadap aspek aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian upah, kedisiplinan, dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan. Melihat keadaan tersebut diatas, makan penelitian berjudul : "Pengaruh Kedisiplinan kerja, Pemberian Upah dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh pemberian upah kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*?
2. Apakah Pemberian Upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*?
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*?
4. Apakah Kepuasaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Pemberian Upah, Kedisiplinan dan Kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry.*

2. Pengaruh Pemberian Upah secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry.*

3. Pengaruh Kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Interbis Sejahtera *Food Industry.*

4. Pengaruh Kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapar dipergunakan :

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang Pemberian Upah, Kedisiplinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karayawan PT. Interbis *Food Industry*, selain itu penelitian ini juga dapat sebagai saran untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*

   Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry*dalam mengambil atau kebijakan yang berkaitan dengan Pemberian Upah, Kedisiplinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik atau Universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penilitan selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

Ardan, I Komang, Ni wayan Mujiati, I wayan Mudiartha Utama, 2012, *Disiplin kerja*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta

Arianto, 2016, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* PT. Bank Mandiri cabang A. Rivai Palembang.

Dina Rahmayanti, 2014, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.* PT. Sampoerna Agro Palembang.

Edin Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Disiplin Kerja Jakarta: Kencana

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014. *Pedoman Penelitian Skripsi dan Laporan Akhir.* Unanti Press Palembang.

Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta

Ibrianti Kartika Alimudin, 2012, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* PT. Telkom Indonesia cabang Makasar

Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen sumber Daya Manusia, *Bumi Aksara*, Jakarta.

Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir FE Universitas Tridinanti Palembang 2014

Rivai, V. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (*MIXED METHOD*). Alfabeta, Bandung.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bnadung; Alfabeta

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, RajaGrafindo persada, Bandung.