

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA PALEMBANG

Fachrun Al Rasyid¹⁾, Roswaty²⁾, M. Kurniawan³⁾

^{1), 2), 3)}Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM.4 Palembang Kode Pos 30129

Email : fachrun_rasyid@yahoo.co.id¹⁾, roswaty_uigm@yahoo.co.id²⁾, P3em_iwan@yahoo.com³⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to find how the effect of democratic leadership style on employee job satisfaction was. The object of the study was PT. Ciomas Adisatwa Palembang. This study used qualitative and quantitative methods consisting of two variables: democratic leadership style as an independent variable and employee job satisfaction as a dependent variable. The types of data used were primary and secondary data. Techniques for collecting the data were interview, observation, questionnaire, documentation and literature study. In analyzing the data, simple regression analysis and t-test were used. The result of the study showed that the democratic leadership style partially had a significant effect on employee job satisfaction. It could be seen from the R which was 0.626 that means there was a good correlation between the democratic leadership style and very good employee job satisfaction. In addition, the result of hypothesis testing through t-test also showed that the significance level was 0,000 which was greater than 0.05, and it means partially the democratic leadership style had a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Democratic leadership style, Employee job satisfaction, Human resource management*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemilikinya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada dasarnya tanpa kepemimpinan, hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien. Gaya kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki perilaku dan strategi yang sering diterapkan sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan kualitas kerja. Dari sudut kepemimpinan manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berasal dari organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Irfham Fahmi 2016).

Menurut Roswaty, dalam perusahaan ini para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tetapi mempunyai satu kesamaan yaitu semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan tersebut dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan baik agar dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang berguna yang baik dan komunikasi yang baik.

Menurut M Kurniawan, pelatihan dan pengembangan karyawan baru atau pun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karyawan adalah hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Karena setiap individu yang berada di dalam perusahaan diharapkan dapat tercapai dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang?"

B. Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas adisatwa Palembang.

C. Metode Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PT. Ciomas Adisatwa Palembang yang bertempat di Jln. Residen A. Rozak Bukit Sangkal Palembang. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan juni-juli 2017 di mulai dengan pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum perusahaan sampai tahap terakhir pengambilan sampel dari para karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, data ini berbentuk kata- kata yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuisioner, diskusi terfokus atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Data ini disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka.

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) *Data Primer*

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari PT. Ciomas Adisatwa Palembang yang akan diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

2) *Data Sekunder*

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di PT. Ciomas Adisatwa Palembang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik, wawancara, observasi dan kuesioner.

F. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Palembang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Ciomas Adisatwa Palembang jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat. (Sugiyono: 2010) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Contoh rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari populasi dan sample data karyawan di atas dapat dihasilkan sample sebagai berikut:

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,05)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,212}$$

$$n = 70$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas maka karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 orang.

G. Teknik Analisis

1) *Uji Validitas*

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berada antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010) .

2) *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Riskawati dalam Sugiono, 2014). Jika nilai alpha > 0,7 artinya mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3) *Regresi Linear Sederhana*

Untuk mengukur persamaan regresi linear sederhana yang merupakan suatu alat ukuran yang juga digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel.

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y).

Adanya analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear sederhana yang digunakan adalah: $Y = a + b x$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Gaya Kepemimpinan Demokratis

4) *Uji statistik- t*

Dilakukan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang dilakukan dalam Uji statistik-t ini adalah :

$H_0 : b = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

5) *Koefisien Korelasi (R)*

Koefisien Korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan kuat /tidaknya hubungan linear antar dua variabel. Koefisien korelasi dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi. Nilai R yang mendekati < 1 atau > 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Peningkatan (X) akan bersamaan dengan peningkatan (Y) dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai negatif artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai (X) akan dibarengi dengan penurunan (Y).

6) *Koefisien Determinasi (R²)*

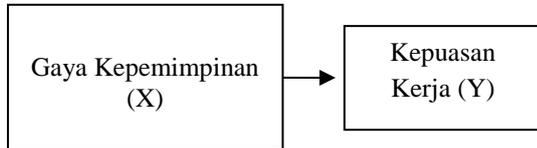
Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variable terikat. Jika R² semakin besar nilainya (mendekati), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas, yaitu: Gaya Kepemimpinan (X) adalah kuat terhadap variabel terikat , yaitu : Kinerja Pegawai (Y), Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk

menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 2 diatas mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Palembang, dimana variabel *independen*/ variabel yang mempengaruhi (X) adalah gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan yang menjadi variabel *dependen* (Y) / variabel yang dipengaruhi adalah kepuasan kerja karyawan.

B. Hipotesis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	19	27,1	27,1	27,1
DIII	16	22,9	22,9	50,0
S1	32	45,7	45,7	95,7
S2	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
Ho = Gaya kepemimpinan demokratis tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Palembang.
Ha = Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan yang terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Palembang.

C. Deskripsi Identitas Responden dan Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk melihat gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulate Percent
20-30 tahun	35	50,0	50,0	50,0
31-40 tahun	21	30,0	30,0	80,0
41-50 tahun	11	15,7	15,7	95,7
51-60 tahun	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang responden (50,0%), usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang responden

(30,0%), usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang responden (15,7%),, usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang responden (4,3%).

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	45	64,3	64,3	64,3
Wanita	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang responden (64,3%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 25 oarang responden (35,7%).

Berdasarkan data pada tabel 3 dibawah dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 16 orang responden (27,1%), tingkat pendidikan DIII sebanyak 16 orang responden (22.9%), tingkat pendidikan Strata I sebanyak 32 orang responden (45,7%), dan tingak pendidikan Strata II sebanyak 3 orang responden (4,3%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pertanyaan	Korelasi	Batas minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.800	0,30	Valid
P2	0.776	0,30	Valid
P3	0.735	0,30	Valid
P4	0.709	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpin Demokratis (X1)

Pertanyaan	Korelasi	Batas minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.546	0,30	Valid
P2	0.680	0,30	Valid
P3	0.596	0,30	Valid
P4	0.480	0,30	Valid

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, dapat dilihat dari tabel 4 diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimal korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0.30 (Sugiyono, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel X1 dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Berdasarkan tabel 5 dibawah diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimal korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0.30 (Sugiyono, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel X1 dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

Pertanyaan	Korelasi	Batas minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.380	0,30	Valid
P2	0.403	0,30	Valid
P3	0.432	0,30	Valid
P4	0.534	0,30	Valid
P5	0.420	0,30	Valid
P6	0.443	0,30	Valid
P7	0.624	0,30	Valid
P8	0.588	0,30	Valid

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X3)

Pertanyaan	Korelasi	Batas minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.686	0,30	Valid
P2	0.788	0,30	Valid
P3	0.794	0,30	Valid
P4	0.499	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 6 diatas perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel gaya kepemimpinan laissez faire (X3) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimal korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0.30 (Sugiyono, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel X1 dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya di hitung perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimum korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0,30 (Sugiyono,2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel y dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Dihitung nilai *Croanbach Alpha*.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	20

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach Alpha* yang dihasilkan adalah 0.712 lebih besar dari 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 9. Uji T (Pengujian Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.980	5.041		6.136	.000
gaya kepemimpinan demokratis	.243	.212	.134	1.995	.000

Berdasarkan tabel 7 pengujian statistik dengan metode uji t, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni 0.000 (0%) dari standar signifikan yang digunakan yaitu 0.05 (5%) dan perbandingan t tabel dan t hitung, dimana t hitung sebesar 1.995 lebih besar dari t tabel sebesar 1.667 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima atau gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.626	.489	.454

Berdasarkan tabel 8 diatas, korelasi gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan di peroleh nilai R sebesar 0,626. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kategori “Baik” (62,6%). Dimana kategori baik dalam koefisien korelasi rentang nilainya antara 0.60-0.799 (lihat pada tabel 12), jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan (X).

Berdasarkan tabel 9 dibawah menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,489 (48,9%) ini berarti bahwa 48,9% kepuasan kerja karyawan (variabel *dependen*) di PT.Ciomas Adisatwa Palembang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (variabel *independen*) dan sisanya sebesar 51,1 % kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 9. Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Baik
0.80 – 0.100	Sangat Baik

3. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Palembang. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan demokratis bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis memang menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan terbukanya pemimpin akan saran dan pendapat membuat karyawan merasa kehadirannya di anggap penting dan dihargai di lingkungan kerja.
- 2) Gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Ciomas Adisatwa Palembang. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan otoriter tidak bisa menimbulkan atau meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

- 3) Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak bisa menimbulkan atau meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan
- 4) Gaya kepemimpinan demokartis, otoriter, dan *laissez faire* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin agar dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja pada bawahan di perusahaan. Dengan demikian akan membuat perusahaan itu sendiri menjadi lebih baik lagi.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada pada PT.Ciomas Adisatwa Palembang, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat dipergunakan sebagai masukan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang dalam mengatasi berbagai kekurangan yang ada yaitu:

- 1) 1) Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang gaya kepemimpinan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang, yaitu tetap mempertahankan atau menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan harapan karyawan, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawa. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan, dan paling terpenting selalu memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan bersama.
- 2) Pihak PT. Ciomas Adisatwa sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan - keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga bisa bekerja lebih baik lagi.
- 3) Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
- 4) Perusahaan diharapkan dapat menambah fasilitas-fasilitas di kantor guna memperlancar karyawan dalam melaksanakannya tugasnya, dengan adanya penambahan fasilitas yang belum tersedia dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
- 5) Penulis juga menyarankan agar dalam penelitian selanjutnya difokuskan pada variabel-variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh ataupun hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas

Adisatwa Palembang antara lain motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Irham. Fahmi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi . Alfabeta Cv. Bandung
- [2] Kasmir. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [3] Mifta Tohah, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [4] M Kurniawan, 2016. *Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Prmosi Jabatan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. Universitas Indo Global Mandiri.
- [5] Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta.
- [6] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Alvabeta Cv. Bandung.
- [7] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Alvabeta Cv. Bandung
- [8] Roswaty, 2016. *Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Prmosi Jabatan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. Universitas Indo Global Mandiri.