PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDICA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Wahyu Tri Nugroho

Nim : 212016071

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDICA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Wahyu Tri Nugroho

Nim: 212016071

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Wahyu Tri Nugroho
NIM	: 212016071
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	:Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

Wahyu Tri Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang
Nama	: Wahyu Tri Nugroho
NIM	: 212016071
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata KuliahPokok	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing 1,	Pembimbing 2,
DR. Trisniarty Adjeng Moelyati,S.E., M.M	Fitantina, Hj, S.E, M.Si
NIDN: 0019026101	NIDN :00280226301

Mengetahui,
Dekan
u.b..Ketua Program StudiManajemen

Zaleha Trihandayani. SE., MSi
NIDN : 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

Ketika menghadapi suatu ujian tak perlu bersedih hati, kebahagian dan kesedihan datang silih berganti. Kembalikan segalanya kedapa sang pencipta bahwa segala yang terjadi adalah ketetapan yang terbaik jadilah diri sendiri

PERSEMBAHAN

1. Kepada kedua orang tua saya (Bapak Suparno R dan Ibu Suminem) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik, memberikan semangat dan mendoakan setiap saat.
2. Teruntuk kedua kakak saya (Ibnu Nursusanto dan Fitria Ningsih) yang saya sayangi yang sudah mendoakan saya.
3. Teman-teman yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Dosen pembimbing 1 saya (DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S,E., M.M) yang sudah baik dan sabar membimbing saya
5. Dosen pembimbing 2 saya (Ibu Fitantina, S.E, M.Si) yang sudah baik hati dan sabar membimbing saya

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anurah Argon Medica. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anurag Argon Medica. Terdapat 9 indikator yang digunakan dengan sample 67 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil". Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani. SE., MSi Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S,E., M.M Selaku Pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Fitantina, S.E, M.Si Selaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medicayang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat tercinta, Keluarga KKN Posko 108 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangat.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermafaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020
Penulis

Wahyu Tri Nugroho

vii

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ----------

HALAMAN JUDUL ----------

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT----------

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ----------

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN----------

HALAMAN PRAKATA ----------

DAFTAR ISI ----------

DAFTAR TABEL ----------

DAFTAR LAMPIRAN----------

HALAMAN ABSTRACK BAHASA INDONESIA ----------

HALAMAN ABSTRACK BAHASA INGGRIS ----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah ----------1

B. Rumusan Masalah ----------6

C. Tujuan Penelitian ----------6

D. Manfaat Penelitian----------6

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori ----------7

B. Penelitian Sebelumnya ---------- 15

C. Kerangka Pemikiran ---------- 18

D. Hipotesis ---------- 18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian ---------- 19

B. Lokasi Penelitian ---------- 20

C. Operasional Variabel ---------- 21

D. Populasi Dan Sampling ---------- 21

E. Data Yang Diperlukan ---------- 24

F. Metode Pengumpulan Data ---------- 25

G. Uji Instrumen ---------- 27

H. Analisis Data Dan Teknik Analisis ---------- 28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian ---------- 35

B. Pembahasan Hasil Penelitian ---------- 55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan ---------- 63

B. Saran ---------- 64

DAFTAR PUSTAKA ----------

LAMPIRAN ----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi ----------4

Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel---------- 21

Tabel III.3 Kerangka Sampel ---------- 23

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas ---------- 38

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas ---------- 39

Tabel IV.3 Karakteriristik Responden Berdasarkan jenis kelamin -------- 40

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Beradasarkan Pendidikan ---------- 41

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen ---------- 42

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ---------- 42

Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan ---------- 43

Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Buaya Organisasi---------- 46

Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja---------- 49

Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda ---------- 51

Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F ---------- 52

Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t ---------- 53

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ---------- 54

Tabel IV.14 Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian saat ini ---- 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian ---------- 65

Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Untuk Responden ---------- 66

Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen ---------- 69

Lampiran 4 : Karakteristik Responden ---------- 74

Lampiran 5 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden ---------- 76

Lampiran 6 : Tabel F ---------- 81

Lampiran 7 : Tabel t ---------- 83

Lampiran 8 : Hasil Regresi ---------- 86

Lampiran : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset ----------

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi ----------

Lampiran : Sertifikat AIK ----------

Lampiran : Sertifikat Komputer ----------

Lampiran : Sertifikat Dampak Covid-19 ----------

Lampiran : TOEFL ----------

Lampiran : Biodata Penulis ----------

Abstrak

Wahyu Tri Nugroho/212016071/Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Jenis penelitian ini digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang yang berjumlah 207 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 67 responden dengan teknik pengambilan sampel stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,381 hal ini berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 38,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menompang seluruh aktivitas dari organisasi. Bagian yang mengurusi sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen sumber daya manusia atau HRD (*Human Resource*).

Jadi pada dasarnya manajemen sumber daya manusia ini adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekutmen, pengolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Serta menyediakan pengetahuan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, manajemen dan departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid memahami pemberdayaan karyawaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah perencanaan yaitu suatu pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang, yang kedua rekutmen merupakan suatu penarikan kandidat bermutu

untuk mengisi posisi yang kosong, ketiga seleksi adalah proses menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan tepat dari beberapa kandidat yang tersedia, keempat orientasi pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses pembelajaran untuk suatu keahlian, peraturan, konsep atau sikap untuk meningkatkan kinerja para karyawan, kelima evaluasi kinerja berfungsi untuk memperbaiki kesalahan dan belajar supaya bisa melakukan pekerjaan dengan baik, benar dan cepat, keenam kompensasi berfungsi untuk memberikan penghargaan atau pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung, ketujuh pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, kedelapan pemeliharaan merupakan aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya terciptan adanya kerjasama yang panjang dan yang terakhir pemberhentian merupakan pengakhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yan disebabkan oleh suatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja dengan karyawan.

Menurut Kasmir (2017:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja. Dimana

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Pandi Afandi (2018:97) Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk, berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Herzberg (dalam Muhammad Busro 2018: 101) Kepuasaan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasaan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

PT. Anugrah Argon Medica adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasok obat-obatan untuk wilayah Palembang dan sekitarnya. Awal berdirinya sebagai tangan kanan perusahaan induk yakni PT Dexa Medica. Tugas memperkenalkan dan menawarkan produk perusahaan induk kepada subdistributor sebanyak mungkin.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukan hasil produksi obat-obatan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Tabel I.1

Data Hasil Produksi PT. Anugrah Argon Medica Palembang

Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	2015	350.506.260	391.100.353	112
2	2016	370.206.290	383.100.200	103
3	2017	350.400.250	130.450.006	37
4	2018	340.100.290	320.870.463	94
5	2019	300.250.200	170.412.290	57

Sumber: PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Tabel di atas adalah hasil produksi PT. Anugrah Argon Medica dari tahun 2015-2019. Hasil produksi pada tahun 2017-2019 perusahaan mengalami penurunan yang membuat realisasi tidak mecapai target perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi tidak tercapai,hal ini disebabkan oleh distributor yang selalu telat membayar hutang pada perusahaan. PT. Anugrah Argon Medica Palembang juga belum mengukur standar kerja yang dimiliki karyawan, seperti karyawan tidak mampu dalam melakukan ukuran pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak adanya umpan balik yang diberikan PT. Anugrah Argon Medica, seperti respon perusahaan kepada karyawannya yang mampu memberikan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja karyawan, standar kerja karyawan, dan pencapian tujuan perusahaan.

Pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat oleh karyawan tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu organisasi. Pimpinan perusahan yang kurang detail dalam memberikan arahan kepada karyawannya,membuat pekerjaan karyawan terhambat. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan dengan adanya perubahan dari luar perusahaan (*eksternal*) dan dari dalam perusahaan (*internal*) yang masuk dan tidak ada juga dorongan manajemen yang diberikan terus-menurus kepada anggota organisasi yang dapat membuat perkembangan pada perusahaan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasaan kerja adalah suatu perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakter yang dimiliki karyawan. karyawan yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya seperti kebutuhan hidupnya yang tidak terpenuhi, hal ini terjadi karena tidak adanya promosi yang dilakukan oleh PT. Anugrah Argon Medica untuk mengembangkan kinerja karyawan. Rekan kerja yang tidak baik juga membuat karyawan sulit untuk berinteraksi didalam pelaksanaan kerja, padahal interaksi sangatlah dibutuhkan didalam perusahaan agar karyawan dapat bersosialisasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang**.

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

   Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan provit yang akan dicapai perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamaters

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Bharata, dkk. (2016).*Pengaruh Kepuasaan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Manajemen dan Bisnis,Vol.14 No.2 2016

Danang Sunyoto (2014) Uji Validitas Dan Uji Reabilitas. Cetakan Pertama.
Jakarta : buku seru

Edi Winata (2016, Febuari). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Iiman,Vol.4 No.1 2016

Edy Sutrisno. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-7). Jakarta : Kencana Prenadamedia.

Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Depok: PT. Rajagrafindo

Muhammad Busro.(2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group

Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (cetakan ke-1). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Redi Indra Yudha. (2018). *pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 9 No. 2 2018

Rusdy A. Rifai. (2009). *Manajemen.* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang: Rusdy A. Rifai

Sugiyono . (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Depok: PT. Rajagrafindo