

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Novan Riyadi

NIM : 212016082

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Novan Riyadi

NIM : 212016082

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novan Riyadi

Nim : 212016082


Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah 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 tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan 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, januari 2021



Novan Riyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

Nama : Novan Riyadi
Nim : 212016082
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I,



Edy Liswani, S.E., M.Si

NIDN: 0027086001

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M

NIDN: 0205088201

**Mengetahui
Dekan**

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., MSi

NIDN: 0229057501

MOJITO & PERSEMBAHAN

MOJITO

Sukses adalah wujud kesempurnaan hidup.

PERSEMBAHAN

- 1. Kepada Kedua Orang Tua saya (Bapak Sabarudin dan Ibu Okta Rini) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya setiap saat.*
- 2. Teruntuk kakak saya (Ari Usman) yang sudah mendoakan saya dan memberikan bantuan berupa materi.*
- 3. Teruntuk adik saya (M. Raihan Syakiri) semoga menjadi acuan untuk menjadi lebih baik lagi dari saya dalam segi apapun.*



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 empat variabel yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telaga Telaga Hikmah Ogan Komering Sumatera Selatan. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT. kepada Nabi Muhammad SAW, dan kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Sabarudin dan Ibu Okta Rini, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi saya. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil". Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati saya 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 Tri Handayani, SE.M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M. selaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak Amidi, S.E., M.M dan ibuk Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku penelaah, yang telah memberi arahan kepada kami.
7. Ibuk Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku pembimbing/pengajar SPSS.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Aneka Bumi Pratama Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
10. Sahabat-sahabat tercinta, Aldi Gunung, M. Nur, Dede D. Renaldy, Rahmad Septian H., Anton Samba, Panhar Evendi, Vivin Dacosta, Marbo squad dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangatnya.
11. 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.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters and lines, positioned above the printed name.

Novan Riyadi

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| Halaman Sampul | i |
| Halaman Judul..... | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Halaman Motto Dan Persembahan..... | v |
| Halaman Prakata | vi |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| Daftar Lampiran | xii |
| Halaman Abstrack..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | 9 |
| A. Landasan Teori..... | 9 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 25 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| D. Hipotesis..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| A. Jenis Penelitian..... | 29 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 30 |
| C. Operasional Variabel..... | 31 |
| D. Populasi Dan Sampling..... | 32 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 34 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 34 |
| G. Uji Instrumen | 36 |
| H. Analisis Data Dan Teknik Analisis | 37 |
| I. Teknik Analisis..... | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 45 |
| A. Hasil Penelitian | 45 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel I.1 | Data Hasil Produksi | 4 |
| Tabel III.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 28 |
| Tabel III.1 | Operasional Variabel..... | 31 |
| Tabel III.2 | Populasi dan Sampel | 33 |
| Tabel IV.1 | Hasil Uji Validitas | 48 |
| Tabel IV.2 | Uji Reliabilitas | 49 |
| Tabel IV.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .. | 51 |
| Tabel IV.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| Tabel IV.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 53 |
| Tabel IV.6 | Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 54 |
| Tabel IV.7 | Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja..... | 56 |
| Tabel IV.8 | Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 58 |
| Tabel IV.9 | Analisis Linier Regresi Berganda..... | 60 |
| Tabel IV.10 | Hasil Uji Hipotesis F..... | 62 |
| Tabel IV.11 | Hasil Uji Hipotesis t..... | 63 |
| Tabel IV.13 | Hasil Koefisien Determinasi | 64 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 : Jadwal Penelitian | 76 |
| Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Untuk Responden..... | 77 |
| Lampiran 3 : Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas | 81 |
| Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 84 |
| Lampiran 5 : Tabulasi Hasil Jawaban Respondeen..... | 90 |
| Lampiran 6 : Hasil Uji T, Uji F, Uji Determinasi | 106 |
| Lampiran 7 : Tabel f..... | 108 |
| Lampiran 8 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset | 110 |
| Lampiran 9: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi | 111 |
| Lampiran 10: Sertifikat AIK | 112 |
| Lampiran 11: Sertifikat Komputer | 114 |
| Lampiran 12: Plagiarism Cheker | 116 |
| Lampiran 13: Biodata Penulis..... | 117 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari factor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-45 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan

akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting

ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, Danang (2015, p.38). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Aneka Bumi Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di prosesisng dan ekspor remah karet, berada di Jl. ABP Pulo Kerto RT 004/02 Kec. Gandus,

palembang, Provinsi Sumatera Selatan yang dibentuk pada tahun 1987 bergerak di perkebunan dan pengolahan karet menjadi bahan baku ban (bahan mentah). Fokus utamanya yakni, memproduksi SIR 10 dan SIR 20 yang merupakan bahan setengah jadi untuk pabrik ban di dalam maupun luar negeri . Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, telah terjadi kinerja yang tidak memuaskan. Hal ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
PT. Aneka Bumi Pratama Palembang
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Produksi Pengolahan Karet (Karet
setengah jadi)
2015-2019

| No | Tahun | Produksi | | Target yang Belum dicapai (Ton) (%) |
|----|-------|-----------------|--------------------|--|
| | | Target (Ton) | Realisasi (Ton) | |
| 1 | 2015 | 231.230 | 174.687 | 56.543 75,54% |
| 2 | 2016 | 229.645 | 183.174 | 45.471 79,76% |
| 3 | 2017 | 286.472 | 221.391 | 65.081 77,28% |
| 4 | 2018 | 325.741 | 276.432 | 49.309 84,86% |
| 5 | 2019 | 349.122 | 294.623 | 54.489 84,38% |

Sumber : Data PT Aneka Bumi Pratama Palembang 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Anek Bumi Pratama Palembang masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh PT Aneka Bumi Pratama Palembang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan. Standar kerja yang dimiliki karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang masih kurang baik hal ini terlihat dari ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Alat atau sarana yang ada pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang sering mengalami kerusakan pada mesin pengolahan karet kasar, sehingga hal ini menyebabkan proses produksi pengolahan karet kasar menjadi tidak efektif. Kompetensi karyawan PT Aneka Bumi Pratama Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, seperti halnya ada beberapa karyawan yang atau staff yang masih belum menguasai substansi pekerjaannya, serta kurangnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan seperti kurang mengerti cara menggunakan mesin produksi dan kurang cekatan ataupun kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal.. Karyawan di PT. Aneka Bumi Pratama Palembang juga kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan

dan membuat mereka ragu apakah misi mereka mungkin di lakukan. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, dan kurangnya masukan-masukan dari pimpinan yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan, maka PT Aneka Bumi Pratama Palembang harus meningkatkan kinerja karyawannya

Motivasi Kerja pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang sudah cukup baik, akan tetapi masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat menurunkan motivasi kerja pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang seperti kurang tersedianya alat dan sarana bagi karyawan guna jaminan keamanan yakni berupa peralatan dan perlengkapan seperti halnya sepatu pengaman, helm, kacamata, pelindung telinga, pelindung tangan dan alat bantu pernapasan belum tersedia dengan baik pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang, sehingga masih rawan akan kecelakaan kerja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja dalam bekerja. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja yaitu perusahaan kurang memberikan rekreasi kepada karyawan agar terciptanya harmonisasi antar karyawan pada setiap waktu tertentu, sehingga belum timbul rasa kekeluargaan, persahabatan serta kasih sayang antar sesama karyawan sehingga kebutuhan sosial antar karyawan kurang baik, perusahaan belum mengapresiasi karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan kedudukan kepada

karyawan yang berprestasi sehingga hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja pada perusahaan belum begitu dirasakan oleh para karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang menurun.

Lingkungan kerja pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari Lingkungan yang kurang sehat, kurangnya sirkulasi udara, kondisi dengan penerangan yang minim juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai juga mengeluhkan kondisi ruangan yang cukup panas dikarenakan minimnya pendingin ruangan yang ada di ruang kerja, membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Komunikasi atau hubungan antar pegawai yang ada di dalam perusahaan juga menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja, mayoritas pegawai mengerjakan tugasnya secara individual dan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Bumi Pratama Palembang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Kayawan*. Yogyakarta : Gava Medika.
- Dwi Priyantoro (2009) *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta : PT Bumi Kitra.
- Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Ervita Safitri dan Kholillah (2017) *Statistik 1*. Palembang : Citra Books.
- Hadari Nawawi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Iqbal Hasan (2008) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Maryono Susilo (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Pedomanan Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins (2006) *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Slamet Riyadi (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Universitas Negeri Semarang Press.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Depok : Rajawali Pers.