

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU  
PRABUMULIH**



**SKRIPSI**

**Nama : Nova Andreani Putri**

**Nim : 212017103**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUBUR SEDAYA MAJU**

**PRABUMULIH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memperoleh gelar pada**

**Program Strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Usulan Penelitian**

**Nama : Nova Andreani Putri**

**Nim : 212017103**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nova Andreani Putri  
NIM : 212017103  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.**

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 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Maret 2021



**Nova Andreani Putri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Nama : Nova Andreani Putri  
NIM : 212017103  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

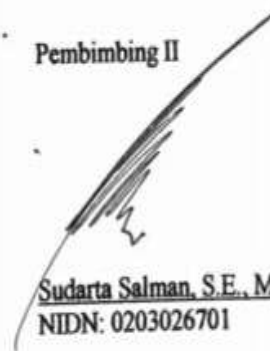
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Juni 2021

Pembimbing I



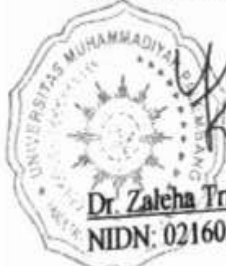
Hj. Kholilah, SE, M.Si  
NIDN: 0201106001/859188

Pembimbing II



Sudarta Salman, S.E., M.M  
NIDN: 0203026701

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si  
NIDN: 0216057001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

*”Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan.*

*Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan,  
berharaplah”*

*(Q.S Al Insyirah : 6-8)*

### **Persembahan :**

*Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami memohon pertolongan.*

*Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada:*

- Kedua orang tuaku Papa Willy Andrian Desta Amora dan Mama Nur Asia tersayang
- Dosen pembimbing 1 Ibu Kholilah S.E, M.Si dan dosen pembimbing 2 Bapak Sudarta S.E, M.M yang slalu memberikan bimbingan serta dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Sarjana ini dengan baik
- Adik-adik ku Nita Amelia Putri dan Kevin Wijaya tercinta
- Lelaki terdekatku yang slalu memberikan semangat, doa serta dukungan sehingga selesainya Tugas Sarjana ini
- Almamater Hijau Kebanggaan ku



## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Bapak Willy Andrian Desta Amora dan Ibu Nur Asia yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

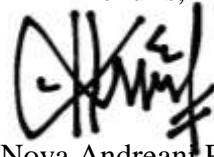
1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu DR.Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Hj. Kholilah S.E, M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.Mselaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Hj. Zuhriyah S.E, M.Si selaku penelaah 1 (satu) dan BapakGumar Herudiansyah S.E, M.M selaku penelaah 2 (dua).
6. Ibu Hj. Fitantina S.E, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
7. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.
8. Adik- adiku tercinta Nita Amelia Putri dan Kevin Wijaya.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nova Andreani Putri', written in a cursive style.

Nova Andreani Putri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Persembahan dan Motto .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Halaman Daftar isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak .....	xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. LatarBelakang.....	13
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	19

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka pemikiran.....	41
D. Hipotesis .....	41



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Oprasionalisasi Variabel.....	44
D. Populasi Dan Sampel.....	45
E. Data Yang Diperlukan .....	47
F. Metode Pengumpulan Data .....	48
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data.....	49

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	88
B. Saran .....	88

DAFTAR PUSTAKA .....	90
----------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penyewaan Alat Berat .....	16
Tabel II.1 Operasional Variabel .....	41
Tabel III.2 Data Pendidikan Karyawan .....	44
Tabel III.3 Jadwal Penelitian .....	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	59
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	60
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	61
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	62
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel IV.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	64
Tabel IV.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel IV.8 Variabel Lingkungan Kerja .....	67
Tabel IV.9 Variabel Kepuasan Kerja .....	70
Tabel IV.10 Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel IV.12 Uji F .....	76
Tabel IV.13 Uji T .....	77
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Tabulasi Hasil jawaban responden

Lampiran 5 : Hasil Regresi Perhitungan SPSS

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel F

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Kartu aktivitas Bimbingan

Lampiran 10 : Surat Selesai Riset

Lampiran 11 : Sertifikat Aik

Lampiran 12 : Sertifikat SPSS

Lampiran 13 : Plagiarism Cheker

Lampiran 14 : Sertifikat Seminar Online

Lampiran 15 : Biodata

## ABSTRAK

**Nova Andreani Putri / 2I20I7103 / 2020 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih/Sumber Daya Manusia(SDM)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Adapun tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

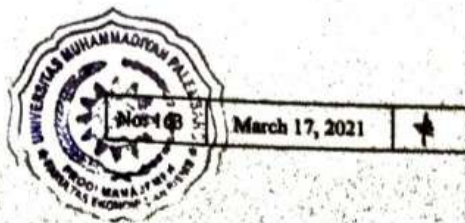
**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

**Abstract**

***Nova Andreani Putri / 212017103 / 2020 / The Effects of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih / Human Resources (SDM)***

*The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. The research objectives were 1) to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. This type of research was associative. The sample was 47 people with the sampling technique using simple random sampling. The data in this study were primary data and secondary data. Data collection methods used questionnaires and documentation. The data analysis technique was Multiple Linear Regression. The results showed that 1) there was a significant effects of work environment and job satisfaction of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.*

**Keywords:** *Work environment, job satisfaction and employee performance.*



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda.

Fungsi dari sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga para pekerja memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Mangkunegara (2016:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 189-193), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting dan merupakan salah satu faktor penunjang produktifitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya sehari-hari. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

PT. Subur Sedaya Maju adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jalan.Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat, Kota Prabumulih. Sumatera Selatan 31127. Berdiri pada tahun 1998 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa service, penyewaan dan perawatan alat berat yang bersifat melayani segala aktifitas perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Subur Sedaya Maju untuk menunjang produktifitasnya dengan menyewakan alat berat beserta operatornya. PT. Subur Sedaya Maju melakukan berbagai macam pekerjaan seperti pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkatan benda berat, dan juga jasa penyewaan alat berat.Pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sesuai dengan alat yang digunakan ada 5 yaitu, *crane, excavator, motor grader, dozer, compactor*.

Setelah melakukan penelitian awal dan observasi terhadap permasalahan yang ada di PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih, peneliti mendapatkan data mengenai laporan tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih terdapat permasalahan kinerja karyawan dalam kurun waktu 4 Tahun terakhir dari tahun 2017-2020 terdapat penurunan kinerja berikut adalah Data Laporan Tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih pada tahun 2017-2020.



**Tabel 1.1**  
**Data Penyewaan Alat Berat PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih**  
**Tahun 2017-2020**

No	Nama Alat	Merk, Tipe, dan Kapasitas	Harga Sewa Alat/Tahun	Jumlah Alat Yang Disewakan			
				2016	2017	2018	2019
1.	HD Truck	Belaz 75135 (90-120 Ton)	Rp 1,722,036,360.00	4	4	4	3
2.	Tronton	Scania P360 (30 Ton)	Rp 1,265,246,400.00	12	12	11	10
3.	Crane	Hino 500 (50 Ton)	Rp 36,880,000.00	5	5	4	4
4.	Wheel Loader	Caterpillar 950GC	Rp 1,030,774,800.00	6	5	5	5
5.	Excavator	Komatsu PC 3000E-9 Komatsu	Rp 2,251,495,320.00	5	4	4	4
		PC 200 (1m3)	Rp 894,920,400.00	3	4	4	3
		Komatsu PC 200 Long Arm (0,80m3)	Rp 838,041,600.00	4	4	3	3
		Komatsu PC 400 (1,3m32,80m3)	Rp 1,081,106,400.00	4	5	5	4
6.	Dozer	Caterpillar D8R	Rp 1,476,802,800.00	5	4	4	4
		Komatsu D85	Rp 1,453,478,400.00	5	5	4	4
		Komatsu 55s	Rp 1,275,394,560.00	7	7	6	5
7.	Motor Grader	Caterpillar 14M3	Rp 748,426,800.00	5	6	6	5
8.	Vibro	Caterpillar C56	Rp 446,846,400.00	3	4	3	3

*Sumber: Laporan Tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih 2021*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dilihat dari sisi jumlah penyewaan alat berat. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja terhadap target yang ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Dimana karyawan yang sudah diberi target oleh pimpinan harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan teliti dan baik pula. Kemudian karyawan juga harus dapat memahami arahan yang telah diberikan pimpinan meskipun masih ada beberapa

karyawan yang kurang memahami bagaimana untuk memaksimalkan penyewaan alat berat. Beberapa karyawan mengerjakan pekerjaannya hanya sekedar untuk mendapatkan gaji dan mereka mengerjakan pekerjaannya tanpa ada ikatan emosional sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan, lingkungan kerja fisik pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih terlihat cukup nyaman untuk para karyawan, meskipun bangunan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih merupakan bangunan tua, tetapi sudah dilakukan renovasi untuk menghindari dari bencana alam dan area lapangan termat alat-alat berat juga luas. Untuk proses penyewaan telah menggunakan lampu dengan tingkat pencahayaan yang tinggi, sehingga dapat meminimalisir kecacatan produk. Meskipun lingkungan fisik tersebut terlihat cukup nyaman untuk para karyawan, penelitian mengenai lingkungan fisik ini dilakukan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengaruhnya kondisi lingkungan fisik terhadap aktivitas didalam perusahaan.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal walaupun dalam kenyataan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif terhadap karyawannya yang memiliki kinerja tinggi dan sudah memberikan bonus kehadiran setiap bulannya kepada seluruh karyawanhal ini dimaksudkan supaya karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bersemangat dalam bekerja, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang senyaman mungkin, dan kesetiaan karyawan dalam bekerja namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih relatif kecil.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Subur Sedaya Maju Prabumulih.**

### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Subur Sedaya Maju Prabumulih.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama dalam perkuliahan khususnya dalam konsentrasi yang penulis ambil yaitu konsentrasi sumber daya manusia.
2. Manfaat Bagi Objek Penelitian, sebagai masukan kepada pemimpin perusahaan ataupun pemimpin lapangan untuk lebih memperhatikan lingkungan dan lebih mendengarkan apa yang karyawan harapkan.
3. Manfaat Bagi Almamater, dari hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian yang lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Eko, Mamik dkk (2014). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Profit (Jurnal Ekonomi Manajemen)*. Vol. 7 No. 1

Ervita dan Kholilah (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

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

Hariyanti, Septi Dwi (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya maju Prabumulih*. [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P\\_BAB%20I\\_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/10925/1/212017422P_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf) Palembang. Vol 10-12 No. 1-3.

Harrywijaya & Djaelani (2004). *Panduan Menyusun Skripsi & Tesis*. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (2009), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

M. Iqbal Hasan (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)* (Edisi 2). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sintaasih, Desak Ketut (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Rajagrafindo Persada