

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM  
SUMATERA SELATAN**

**Skripsi**



**Nama : Oki Wardaro Fanhar**

**NIM : 212018119**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM  
SUMATERA SELATAN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Oki Wardaro Fanhar**

**NIM : 212018119**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oki Wardaro Fanhar  
NIM : 212018119  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan

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 sendiri 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 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Oki Wardaro Fanhar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan

Nama : Oki Wardaro Fanhar  
NIM : 212018119  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 14 Februari 2022

**Pembimbing I,**



**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**  
NIDN. 0226107001

**Pembimbing II**



**Sudarta, S.E., M.M**  
NIDN. 0203026701

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

1. “Gagal hanya terjadi jika kita menyerah” (Bacharuddin Jusuf Habibie)
2. “Belajarlh dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari besok dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti bertanya” (Albert Einstein)
3. “Di dunia ini masih banyak orang yang baik, jika kamu tidak menemukannya, maka jadilah salah satu dari orang baik tersebut” (penulis)

### **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya. Ayah Rosidi dan Ibu Suarni yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kedua saudara saya Ayuk Irhamna Marfianti dan Kakak Diki Munawir
3. Pembimbing Skripsi Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M
4. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya

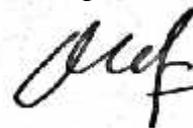
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan kakakku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan (Sheila, Dimas, Ervan Arif, , Agung, Riki, Candra, Jaman, Ilhan, Ridho)
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot**

**Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Palembang, Februari 2022



Oki Wardaro Fanhar

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Data yang diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 46

B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 70

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 77

B. Saran..... 77

DAFTAR PUSTAKA ..... 79

LAMPIRAN ..... 81

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pembinaan UMKM .....	3
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel III.2 Jumlah Pegawai .....	33
Tabel III.3 Kerangka Sampel.....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	51
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	58
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	61
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	63
Tabel IV.12 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel IV.13 Uji F .....	67
Tabel IV.14 Uji t .....	68
Tabel IV.15 Uji Koefesien Determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar IV.1 Logo Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran: Hasil Uji F dan Uji t

Lampiran: Hasil Uji Determinasi Koefisien

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Balasan Penerimaan Riset

Lampiran: Surat Keterangan Telah selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Magang

Lampiran : Sertifikta Aplikasi Komputer

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **OKI WARDARO FANHAR/212018119/2022/Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Populasi penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan berjumlah 80 pegawai. Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 67 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Signifikan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan, ada Pengaruh Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan, ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan.

**Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRAK**

### **OKI WARDARO FANHAR/212018119/2022/The Influence of Competence and Work Environment on the Performance of Cooperatives and SMEs in South Sumatra/Human Resource Management**

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of competence and work environment on the performance of employees of the South Sumatra Cooperative and UKM Service. This study aims to determine the effect of Competence and Work Environment on the Performance of Cooperatives and SMEs in South Sumatra. The type of research used is Associative. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The research population at the South Sumatra Cooperatives and SMEs Service was 80 employees. The number of samples selected as many as 67 employees. The data analysis used in this research is qualitative which is quantified. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with a significant level of 5%. The results showed that there was a significant influence of competence and work environment on the performance of the South Sumatran Cooperative and UKM Office employees, there was a significant competency effect on the South Sumatran Cooperatives and UKM Office's employee performance, and the South Sumatran SMEs and Cooperatives Office's employee performance.

**Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era sekarang ini sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Manajemen harus memberikan perhatian penuh kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan perusahaan merupakan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Colquitt, lePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2016:2), kinerja pegawai merupakan hasil yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi..

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensi. Kompetensi terdiri dari dari potensi dan reality. Artinya pegawai yang

kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2016:271).

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan,layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi dibidang koperasi,usaha kecil dan menengah. Sebelum menjadi organisasi perangkat daerah dengan nama Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan, Dinas ini telah bebrapa kali berubah nama. Sejak masih menjadi kantor Wilayah Departemen Koperasi hingga menjadi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan.

Perkembangan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel I.I**  
**Pembinaan UMKM**

No	Kabupaten/Kota	Jumlah UMKM per tahun		
		2020	Target	Keterangan
1	Kabupaten Musi Banyuasin	13.616	14.000	Tidak terealisasi
2	Kabupaten Ogan Komering Ilir	11.151	11.000	Terealisasi
3	Kota Palembang	37.351	35.000	Terealisasi
4	Kabupaten OKU Timur	7.000	8.000	Tidak terealisasi
5	Kabupaten Ogan Ilir	20.777	20.000	Terealisasi
6	Kabupaten Muara Enim	5.336	6.000	Tidak terealisasi
7	Kota Pagar Alam	3.851	4.000	Tidak terealisasi
8	Kota Prabumulih	5.790	7.000	Tidak terealisasi
9	Kota Lubuk Linggau	5.348	6.000	Tidak terealisasi
10	Kabupaten Empat Lawang	1.174	1.500	Terealisasi
11	Kabupaten Lahat	8.917	8.000	Terealisasi
12	Kabupaten Banyuasin	16.315	15.000	Terealisasi
13	Kabupaten Musi Rawas	11.084	12.000	Tidak terealisasi
14	Kabupaten OKU	8.482	9.000	Tidak terealisasi
15	Kabupaten OKU Selatan	2.849	3.000	Tidak terealisasi
16	Kabupaten Musi Rawas Utara	1.232	1.500	Tidak terealisasi
17	Kabupaten Pali	3.018	3.000	Terealisasi
Jumlah		163.291		

**Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan**

Dari tabel I.I dapat dilihat bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan pada bidang pembinaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Sumatera Selatan. jika dilihat dari tabel tersebut tentu saja hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bekerja memicu tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan pada bidang pembinaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Sumatera Selatan. Penurunan hasil pendapatan yang telah ditargetkan sendiri dipengaruhi oleh kurangnya kerjasama untuk saling membantu

dalam penyelesaian tugas, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta kurangnya komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Fenomena kompetensi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan yaitu tidak semua pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sama karena berasal dari lulusan perguruan tinggi yang berbeda serta sedikitnya ide-ide atau pengembangan yang direncanakan pegawai untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja. Fenomena lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Selatan yaitu terdapat fasilitas kerja yang masih perlu perbaikan seperti penerangan yang baik, pendingin ruangan, sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugas, kurangnya komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas, ketersediaan lahan parkir yang kurang memadai dan juga kurangnya keamanan bagi pegawai.

Hal ini dikuatkan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian serta wawancara pada beberapa

pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera selatan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan"**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Selatan

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan.

## **3. Bagi Almamater**

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

### DAFTAR PUSTAKA

- abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muslim Indonesia , 66-81 Vol.1 No.1.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri .
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasan, M. I. (2015). Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarti, D. A., & Kurniawan, G. (2020). Pengaruh Kompetensi, Supervisi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic And Business* , 114-124 vol, 1 No. 1.
- Kaltsum, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). 01-11 Vol.3 No.2.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). Perilaku Organisasi. Palembang: NoerFikri Offset.
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carefour) cabang Penakkukang Makasar. *Mirai Management* , 211-227 Vol.1 No.1.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai . Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan , 170-183 Vol 2, No.2.
- Nurani. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Rubber Work Delta Silicon III. Universitas Pelita Bangsa , 1-133.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Universitas Muslim Indonesia , 121-132 Vol.2 No.1.

- Rahmawati, H. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Universitas Muhammadiyah Palembang , 1-74.
- Ridel Clif Joune, R. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Universitas Sam Ratulangi Manado , 1243-1253 Vol.3 No.3.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Tjahyati, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi Karyawan, Dioratesiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. Trisakti School Of Management , 127-132, vol 12 no 2.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. Universitas Sam Ratulang Manado , 256-267 Vol.4 No.4.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.