

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yon Aprili

Nim : 212018083

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Yon Aprili

Nim : 212018083

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yon Aprili
Nim : 212018083
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skirpsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulisan 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 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2022



Yon Aprili

**Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka
Karyatama Palembang
Nama : Yon Aprili
NIM : 212018083
Fakutas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2022

Pembimbing I,



Dr. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E, M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui,

~~Dekan~~

~~u.b. Ketua Program Studi Manajemen~~



Dr. Zahra Tri Handayani, SE, M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah orang yang sukses dan mulia ”(Penulis)

“Tuhanku, sesungguhnya engkau telah menganugerahkan kepadaku sebagian kekuasaan dan telah mengajarkan kepadaku sebagian takwil mimpi. (Wahai tuhanku) pencipta langit dan bumi, engkaulah pelindungku didunia dan diakhirat, wafatkanlah aku dalam keadaan muslim dan gabungkanlah aku dengan orang yang shaleh” (Q.S Yusuf 12:101)

Ku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Bapak A.Rifai dan Ibu Saroslina yang membimbingku.
2. Saudara-saudaraku Yang Telah Mensupport
 - Arisandi
 - Melita Ulandari
 - Vina Alfiora



PRAKATA

Puji dan syukur atas segala nikmat iman, Islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah SWT sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis, oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibundaku Saroslina dan Ayahandaku A.Rifai yang telah memberiku dukungan berupa doa, perhatian, materil dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis hingga saat ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Seluruh Keluarga besar ku terimakasih atas bimbingan dan rangkulannya selama saya berkuliah dan terkhusus Terimakasih banyak untuk kk ku Melita Ulandari S.E yang selalu mengawasi ku serta membimbingku.
7. Teman dan Sahabat Seperjuangan Terkhusus di CM 18 dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung hingga terselesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal dan budi baik yang telah dilakukan dan berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang, 2022

Yon Aprili

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PEMBAHASAN DAN MOTTO	v
PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu.....	3
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel III.1 Definis Oprasional Variabel.....	35
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	53
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi.....	54
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.8 Variabel Kepemimpinan	57
Tabel IV.9 Variabel Motivasi Kerja.....	59
Tabel IV.10 Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis F.....	65
Tabel IV.13 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	66
Tabel IV.14 Hasil Determinasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Tabel t

Lampiran 7 Tabel r

Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 10 Sertifikat AIK

Lampiran 11 Biodata Penulis

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiarsm Checker

ABSTRAK

Yon Aprili/212018083/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai $F_{hitung} 75,364 > F_{tabel} 2,16$ artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,396$ (Kepemimpinan), $t_{hitung} 5,920$ (Motivasi Kerja), $t_{hitung} 1,769$ (Kepuasan Kerja) $> t_{tabel} 1,666$, artinya ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 75,1% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Yon Aprili/212018083/2022/The Effects of Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of leadership, work motivation and job satisfaction on employee performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 75 respondents. The data used primary, with data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique was multiple linear regression. The result of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effects of leaddership, work motivation and job satisfaction on employe performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. The result of hypothesis testing collectively showed the value of $F_{count} 75,361 > F_{tabel} 2,16$, wich meant that there was a significant effect of leadership, work motivation and job satisfaction on employee performance. The results of the hypothesis test partially showed the value of $t_{count} 3,396$ (leadership), $5,920$ (work motivation), $1,769$ (job satisfaction) $> t_{table} 1,666$, it meant that there was a positive effect of leadership, work motivation and job satisfaction partially on employee performance of PT.Sri Aneka Karyatama Palembang. The coefficient of determination test result showed that the contribution caused by variables of leadership, work motivation and job satisfaction were able to cause a change of 75,1% on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh Perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja kurang atau tidak baik.

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

Menurut Edy Sutrisno (214:213) kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengembangkan orang lain akan mampu mengarahkan karyawan bekerja dengan baik pula sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik juga. Sebab kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dan tidaknya suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Setelah adanya motivasi kerja karyawan maka, akan tercipta kepuasan kerja.

Menurut Edy sutrisno (2016:74) Kepuasan kerja adalah pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan

realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

PT. Sri Aneka Karyatama yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha dibidang Konstruksi, Supplier, dan Cleaning Services. PT. Sri Aneka karyatama Palembang ini beralamatkan di JL.Mayor Zen PT. Pusri 30118.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT. Sri Aneka Karyatama Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Berikut adalah laporan data menurut informasi dari kepala HRD PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, Sebagai berikut :

Tabel I.1
Jumlah pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu Dan
Persentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu

Tahun	Jumlah pekerjaan	Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	Prosentase Pekerjaan Tepat Waktu(%)	Pekerjaan Tidak Selesai Tepat Waktu	Prosentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu(%)
2017	212	193	91,0	19	8,9
2018	243	210	86,4	33	13,5
2019	298	242	81,2	56	18,7
2020	310	275	88,7	62	20,0

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, kinerja di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang di identifikasikan bahwa tingkat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pertahunnya meningkat itu artinya tingkat kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ini buruk hal tersebut dibuktikan berdasarkan data ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan tersebut dapat terjadi, karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Secara kualitas karyawan masih kurang baik dikarenakan masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. Selain itu pemanfaatan waktu yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal, dikarenakan pimpinan yang jarang melakukan pemantauan langsung sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan dilapangan masih sering menyia-nyiakan waktu.

Kurangnya peran kepemimpinan kepada karyawan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yaitu kemampuan analisis, karena pimpinan masih kurang aktif secara langsung dalam memberikan pengaruh yang cukup baik bagi karyawan. Pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, sebab arahan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sulit untuk dicerna oleh karyawan, karena cara penyampaian yang kurang bersahabat atau mengintimidasi. Kemudian ketegasan pimpinan, karena pimpinan masih kurang baik dalam

menjalankan dan menerapkan legitimasi di perusahaan sehingga membuat kinerja para karyawan kurang baik, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut buruk.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan kerjakan yaitu belum adanya balas jasa

yang tinggi , hal ini terlihat dari kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prestasi kerja karyawan juga belum terlihat baik, karena karyawan masih banyak yang baru memahami bidang pekerjaannya. Pengakuan dari atasan juga belum tercapai dengan baik , hal ini belum adanya

promosi jabatan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Sebab itulah masih dijumpai karyawan yang malas dalam bekerja, pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak selesai tepat waktu dan kurangnya kemauan karyawan untuk mengembangkan kemampuan. Semua ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang tidak merasa puas dikarenakan seringkali terjadi gesekan dan silang pendapat antara

karyawan, dalam hal ini antara atasan dan bawahan dikarenakan kebijakan ataupun keputusan dari pimpinan hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja yang menjadikan bekerja sering terjadi tidak efektif. Sehingga menyebabkan kreatifitas karyawan menurun dalam menyelesaikan

pekerjaan dan mengurangi keefektifitasan dalam bekerja. Hal tersebut mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan kepada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang sangat berdampak pada kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang dan mempengaruhi tingkat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
2. Manfaat bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
3. Manfaat bagi almamater/Universitas.
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Dayat Hidayat. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Agung Abadi di Jakarta. *JENIUS*, Vol. 4, No. 1, September 2020.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statisti 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia&Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- I Putu Gandi Ginantra (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Bali Tol Di Denpasar. *Jurnal Ekonomi&Bisnis*, Vol. 4, No 2.September 2017.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Nicko Permana Putra (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang.
- Pandi Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Rini Astuti, Iverizkinawati (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmah*, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135.
- Selvia Devi Yolanda (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Konstruksi Persada Surabaya.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, cv.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*: Jakarta: PT RajaGrafindo Persada