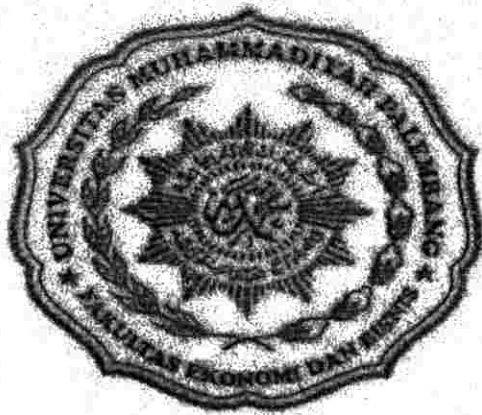


**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. NIRWANA PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Andi Suryanto

NIM : 212012021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

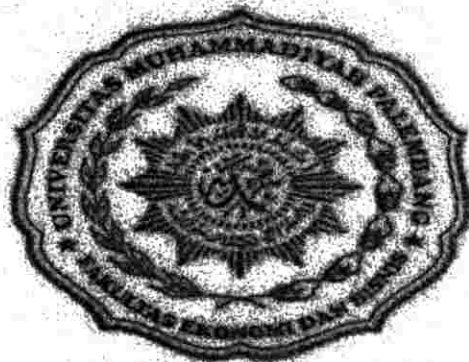
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. NIRWANA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Andi Suryanto
NIM : 212012021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Suryanto
NIM : 21 2012 021
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Desember 2016

Penulis

Andi Suryanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA CV. NIRWANA PALEMBANG**

Nama : **ANDI SURYANTO**

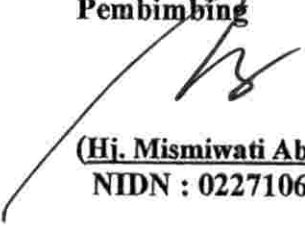
NIM : **21.2012.021**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal

Pembimbing



(Hj. Mismiwati Abdullah, S.E., MP)
NIDN : 0227106802

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon."

"Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya"

"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta
SURYADI dan SAUMI*
- *Saudara Laki-laki dan perempuan
ku ABDULMUTOLIP,
NURHASANA, dan LISA
HARTIKA.*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nirwana Palembang, terdapat 9 indikator dengan 33 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda dan Ibundatercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku serta adikku

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam 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., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Mismiwati Abdullah S.E., M.P selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan CV. Nirwana Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar Paket yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Teman seperjuangan JeprPiswito,,SE.Andre Apecri,SE.Erik Mayansyah,SE.Diki Rizkiawan,SE.Dedi Zulkarnain,SE Feri Swanda,SE. Dian Soetawijaya.Dedi

Prasetio.M.Rahmatullah,Bobi.Alva.fuji Rahayu.Like Yolanda..terima kasih buat bantuan dan dukungannya

10. Sahabat tercinta, Fajrianta,SIP.Bayumi,SOS, Mea Sasmita,amd keb Nova..Kurnia Ullan Darii.faisol.irwansyah.Dedi Sutek..Samsul.terimakasih atas semangatnya

11. Keluarga besar KKN Posko 257. ASI,FINSI,RIA,SIGIT,JUL,PITER serta keluarga besar Bpk.H.Serka Ngadiono dan Bpk Asnulhamid di Palembang Kel. Sai selincah terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan memdapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Desember 2016

Penulis

(Andi Suryanto)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6

B. Landasan Teori	7
1. Kepuasan kerja.....	7
2. Kompensasi	11
3. Lingkungan Kerja.....	17
C. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Tempat penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	23
D. Populasi dan sampel	24
E. Data yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan data	25
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	26

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Sejarah Singkat Perusahaan	30
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	31
3. Struktur Organisasi.....	32
4. Gambaran Umum Responden.....	33
5. Uji Validitas Data.....	37

6. Hasil Uji Reliabilitas	40
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	41
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja .	47
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	52
10. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
B. Perbandingan Hasil penelitian.....	61

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	Pendapat Karyawan Terhadap CV. Nirwana Palembang.....	3
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya.....	6
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel IV.1	Struktur Organisasi.....	32
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel IV.6	Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	37
Tabel IV.7	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	38
Tabel IV.8	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	39
Tabel IV.9	Uji Reabilitas.....	40
Tabel IV.10	Hasil Jawaban Responden Indikator Produktivitas.....	41
Tabel IV.11	Hasil Jawaban Responden Indikator Kes. Per. Untuk membayar.....	42
Tabel IV.12	Hasil Jawaban Responden Indikator Berb. Peraturan Pemerintah.....	44
Tabel IV.13	Hasil Jawaban Responden Indikator Suhu Dalam Ruangan.....	46
Tabel IV.14	Hasil Jawaban Responden Indikator Penerangan.....	48
Tabel IV.15	Hasil Jawaban Responden Indikator Kebersihan.....	50
Tabel IV.16	Hasil Jawaban Responden Indikator Kemampuan dan Keahlian.....	52
Tabel IV.17	Hasil Jawaban Responden Indikator Faktor Sosial.....	53
Tabel IV.18	Hasil Jawaban Responden Indikator Faktor Fisik.....	55
Tabel IV.19	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57

Tabel IV.20 Hasil Analisis Uji F.....	59
Tabel IV.21 Hasil Analisis Uji t.....	60
Tabel IV.22 Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	61

DAFTAR GRAFIK

Tabel	Judul	Halaman
Grafik IV.1	Hasil Jawaban Responden Indikator Produktivitas.....	41
Grafik IV.2	Hasil Jawaban Responden Indikator Kes. Per. Untuk membayar..	43
Grafik IV.3	Hasil Jawaban Responden Indikator Berb. Peraturan Pemerintah.	45
Grafik IV.4	Hasil Jawaban Responden Indikator Suhu Dalam Ruangan.....	47
Grafik IV.5	Hasil Jawaban Responden Indikator Penerangan.....	49
Grafik IV.6	Hasil Jawaban Responden Indikator Kebersihan.....	50
Grafik IV.7	Hasil Jawaban Responden Indikator Kemampuan dan Keahlian...	52
Grafik IV.8	Hasil Jawaban Responden Indikator Faktor Sosial.....	54
Grafik IV.9	Hasil Jawaban Responden Indikator Faktor Fisik.....	56

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	Halaman
Gambar V.1	Struktur Organisasi CV. Nirwana Palembang.....	33

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuisisioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t
Lampiran 7	Nilai perhitungan hasil kuisisioner
Lampiran 8	Jadwal penelitian

ABSTRAK

Andi Suryanto/21 2012 021/2016/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan CV. Nirwana Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nirwana Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian di JL. Angkatan 66 No.437 Sekip Ujung Kemuning Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,768+0,134X_1+0,666X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (10,857) > F_{tabel} (3,32)$, artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nirwana Palembang, untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,788) > t_{tabel} (2,042)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (4,142) > t_{tabel} (2,042)$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Andi Suryanto/212012/2016/ The Influence of Compensation and Work Environment on the Employees' Performance of CV Nirwana Palembang/Management of Human Resources

The formulation of this problem is there any compensation and work environment on the employees' performance of CV Nirwana Palembang. the kind of this study was assosiative research. The location of the study on Jalan. Angkatan 66. Number 437 Sekip Ujung Kemuning Palembang. The number of sample was 33 by using the technique analysis of saturation sampling. The data that used was primary and secondary data. The method of data collection through questionnaire and documentation. The data analysis that used was qualitative and quantitative analysis. The technique of analysis used multiple linear regression, F -test (simultaneous) and t-test.(partial)

The result of this study showed that the result of the calculation of multiple linear regression: $Y=0,768+0.666X_2$, for F-test , got F -obtained (10.857)>F_{table} (3.32) ,

It means that there is an influence of compensation and work environment on employees' performance of CV Nirwana Palembang, for t-test t compensation variable (X_1) got t-obtained (3.788)>t-table (2.042), it means that compensation partially influence on employees' performance. T-test variable of work environment (X_2) got t-obtained (4.142)>ttable (0.042), it means that work environment partially influence on employees' performance.

Key words: Compensation, Work Environment, Emplyees' Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia, di singkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal. Sehingga tercapai tujuan (goal) bersama, perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari oleh konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis.

Perusahaan merupakan organisasi yang dengan sengaja dibentuk atau didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun tujuan perusahaan, ada perusahaan yang bertujuan untuk mencari laba sebanyak-banyaknya. Bahkan ada juga perusahaan bertujuan sosial. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut banyak hal yang harus diperhatikan terutama karyawan. Apalagi yang menyangkut masalah kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam latar belakang ini, lebih focus membahas tentang masalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya suatu bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Maka semakin tingginya penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin

tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja berasal dari luar diri karyawan seperti, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi sesama karyawan dan system penggajian.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi tersebut. misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, semangat kerja menurun, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan sampai akhirnya melakukan pemogokan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan dalam hubungan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, terkadang masalah kompensasi inilah yang sering memicu pemogokan kerja dan demo buruh yang meminta kenaikan upah. Seharusnya imbalan yang diberikan perusahaan harus layak dan adil. Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk menyelesaikan ketimpangan antara perusahaan dan karyawan, maka pemerintah menentukan upah minimum regional atau provinsi. Supaya perusahaan dapat mencapai target yang di sertai loyalitas karyawan.

Disamping kompensasi yang memiliki pengaruh seperti yang disebutkan diatas, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang tidak kalah penting untuk meingkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak memiliki semangat kerja, karena peralatan yang digunakan tidak sesuai, penerangan yang kurang, bahkan tidak terjadi interaksi yang nyaman sesama pekerja. Lingkungan merupakan faktor yang harus diperhatikan, supaya

karyawan memiliki minat dan kepuasan kerja. Sehingga tujuan perusahaan dapat terpacai.

CV. Nirwana adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan seperti pembangunan perumahan. Selain itu perusahaan tersebut juga menyediakan jasa pemasaran perumahan yang terletak di Kota Palembang. Berikut ini ditampilkan hasil riset pendahuluan tentang pendapat karyawan CV. Nirwana Palembang

Tabel I.1

Pendapat karyawan terhadap CV. Nirwana

Indikator	Setuju	Tidak setuju	Jumlah Responden
1. Upah	0	10 (100%)	10
2. Peralatan yang canggih	2 (20%)	8 (80%)	10
3. Penerangan yang memadai	8 (80%)	2 (20%)	10

Sumber hasil wawancara 2016.

Berdasarkan tabel I.1 diatas tampak karyawan memberikan penilaian yang bervariasi untuk indikator peralatan dan penerangan. Sejumlah 80% karyawan tidak setuju peralatan yang digunakan canggih dan 80% karyawan menyatakan setuju bahwa penerangan kantor tersebut memadai. Kondisi sebaliknya ditemukan 100% karyawan yang menyatakan pertidak setujuan bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan UMR . Peralatan yang di pergunakan seperti komputer masih menggunakan komputer jenis lama yaitu yang menggunakan tabung. Sedangkan gaji yang mereka terima setiap bulannya

berkisar antara Rp.1.000.000 – Rp.1.500.000. Sementara pemerintah Provinsi Sumatra Selatan menetapkan UMR sebesar Rp. 2.206.000.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik melakukan kajian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Nirwana Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nirwana Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nirwana Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya CV. Nirwana Palembang dalam melakukan sistem kompensasi dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Saudara Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Persatuan Guru Republik Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istijianto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. (2007). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoadmojo, soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Program Strata Satu (2014) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Safitri, Ervita dan Kholilah. (2013). *Statistik Satu*. Palembang: Citrabooks Indonesia.
- Sari, Nikita. (2013). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupaten Muara Enim*. Skripsi Tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia.
- Sedermayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adimata.
- Simanjutak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Wijono, sutarto. (2010). *Psikologi Industr & Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wiranata, Ardi. (2015). *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PN VII Banyuasin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.