

**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA CABANG PRABUMULIH**

Skripsi



Nama : Dea Tamarani

Nim : 212013027

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI
INDONESIA CABANG PRABUMULIH**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Dea Tamarani

Nim : 212013027

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Prabumulih

Nama : Dea Tamarani
NIM : 212013027
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

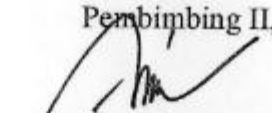
Pada Tanggal, 21 Juni 2019

Pembimbing I,


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si

NIDN:0213106902

Pembimbing II,


Yudha Mahrom DS. S.E., M.Si

NIDN:0221036902

Mengetahui,

Dekan

u.b, Ketua Program Studi Manajemen



H. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN:02216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Tamarani
NIM : 212013027
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya Tulis ini Adalah Asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan Gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas MuhammadiyahPalembang 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 dalam naskah dengan di sebutkan 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 di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2019


Dea Tamarani

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
B299AAFF978927992
6000
ENAM RIBURUPIAH



Abstrack

Dea Tamarani /212013027/2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Kerja PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih. Penelitian ini yang beralamatkan di jalan Prof Moh Yamin 207, Prabumulih. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode Cluster Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan F hitung (3,243) > F tabel (2,80) dan t hitung (2,424)X1 (2,598)X2 (2,604)X3 > t tabel (2,011). Berarti H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih, baik secara simultan maupun parsial.

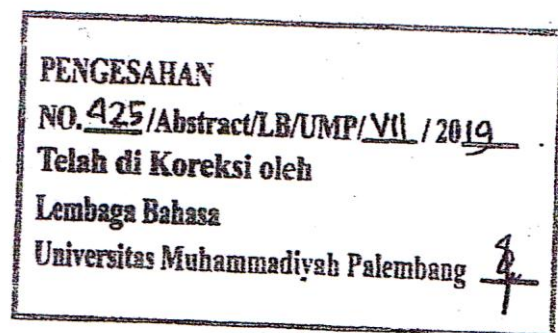
Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Dea Tamarani/212013027/2019/The Influence of Work Environment, Work Motivation and Work Dicipline on Employee Performance at PT Telekomunikasi Indonesia branch of Prabumulih.

The formulation of the study was wheter or not there was a significant influence of work environment, work motivation and work discipline on employee performance PT Telekomunikasi Indonesia Prabumulih. The objective of the study was to find out and analyze the Influence of work environment, work motivation and work discipline on employee performance of PT Telekomunikasi Indonesia Prabumulih. This study was conducted at Prof Moh Yamin 207 street Prabumulih. The variables in this study, the samples were taken as many as 50 respondents by using cluster sampling method. The data used in this study was primary data and secondary data. The technique for collecting the data was questionnaires. The technique for analyzing the data were qualitative and quantitative analysis by pusing multiple linear regression analysis. The results showed the calculation of F obtained $(3,243) > F$ table $(2,80)$ and t obtained $(2.424) > t$ table $(2,011)$. It means H_0 was rejected and H_a was accepted then it could be concluded there was the influence of work environment (X_1) work motivation (X_2) and work discipline (X_3) on employee performance (Y) toward PT Telekomunikasi Indonesia branch of Prabumulih. both simultaneously and partially.

Key words: Work Environment, Work Motivation, Work Dicipline and Employee Performance.





PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Prabumulih”** dengan baik dan tepat waktu.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati, skripsi ini penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua Ayahanda Dadang dan Ibunda Devi Aryani yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan, semangat, dan motivasi, serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terima kasih Ya Allah, Engkau telah memberikan penulis keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam–dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik dan pembimbing II yang telah membimbing selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Omar Hendro S.E, M.Si selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Arniza Nilawati. SE.MM dan ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si. selaku penelaah I dan penelaah II dalam seminar proposal penelitian.
7. Responden-responden penulis, yaitu Karyawan PT Telkom Indonesia cabang Prabumulih.
8. Pihak PT Telkom Indonesia cabang Prabumulih yang telah memberikan izin dan data terhadap penelitian penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Teman Dekatku Nugroho Aji Pratama yang telah membantu menyemangati dalam keadaan apapun.

11. Adik-adik kandungku yang tercinta Ade Yayang Dan Rahsyia Naufal Al Faeyza.
12. Sahabat Mimi Peri : Agus Mandela, Nuraisyah, Lia Gustiana, Ayeshia, Khairina Karin, dan Tiara Puspa.
13. Teman-teman sepermainan yang tidak berhenti bertanya pehial wisudaku.
14. Teman-temanku satu almamater.
15. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Penulis



(Dea Tamarani)

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan dan Motto	iii
Halaman Prakata	iv
Daftar isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Lingkungan Kerja	15
3. Motivasi Kerja.....	18
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data Yang Digunakan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
1 Sejarah Singkat	35
2 Visi Dan Misi	38
3 Karakteristik Responden	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	45
1 Uji Instrumen Penelitian.....	45
2 Gambaran Umum Jawaban Responden.....	49
3 Analisis Regresi.....	55
4 Pembahasan	61

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. I Operasional Variabel	29
Tabel II Jumlah Karyawan Kantor	30
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	45
Tabel IV.4 Hasil Uji Validas Lingkungan Kerja	46
Tabel IV.5 Hasil Uji Validalitas Motivasi Kerja	46
Tabel IV.6 Hasil Uji Validas Lingkungan Kerja	47
Tabel IV.6 Hasil Uji Validas Disiplin Kerja	48
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.8 Tanggapan Responden	45
Tabel IV 9 Tanggapan Responden	50
Tabel IV.10 Tanggapan Responden	51
Tabel IV.11 Tanggapan Responden	52
Tabel IV.12 Tanggapan Responden	53
Tabel IV.13 Tanggapan Responden	53
Tabel IV.15 Tanggapan Responden	54
Tabel IV.15 Tanggapan Responden	55
Tabel IV.16 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.17 Hasil Uji F	57
Tabel IV.18 Hasil Uji T	58
Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Peneliiian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validalitas
Lampiran 4	Uji Reability
Lampiran 5	Hasil SPSS
Lampiran 6	Surat Riset
Lampiran 7	Sertifikat AIK
Lampiran 8	Bebas Plagiat
Lampiran 9	Surat Bebas Bayaran
Lampiran 10	Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Sertifikat Toefl
Lampiran 12	Biodata

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014 : 7) memandang manajemen kinerja sebagai *proses* komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan perasaan serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan

motivasi yang tinggi, maka tugas dilakukan dengan bersemangat sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

Menurut Sutrisno (2014 : 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (“TELKOM”, “Perseroan”, atau “Perusahaan”) adalah penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan layanan InfoComm, telepon tidak bergerak kabel (fixed wireline) dan telepon tidak bergerak nirkabel (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Pada awalnya di kenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama “JAWATAN”. Pada tahun 1961 Status

jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Dan pada tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (fixed wire line), jasa telepon tetap nirkabel (fixed wireless), jasa telepon bergerak (mobile service), data/internet serta jasa multimedia lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan pada PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan. Karyawan dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaannya, jika pekerjaan suatu karyawan tidak terselesaikan maka pekerjaan tersebut harus diselesaikan hari itu juga dan dapat dilihat dari jadwal kerja yang seharusnya masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 17.00, tapi kenyataannya karyawan harus bekerja sampai malam hari dikarenakan pekerjaan belum selesai. Hal tersebut dapat membuat karyawan sering mengeluh.

Hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada pada kantor PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik dan tidak harmonis yang dapat dilihat dari cara

karyawan bekerja saling bersaing demi naik jabatan. Serta dari beberapa karyawan menyatakan bahwa atasan dan rekan kerja kurang berkomunikasi langsung dengan karyawan sehingga bila karyawan ingin menyampaikan keinginan ataupun permasalahan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan tidak tersampaikan. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Namun kenyataannya tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta lingkungan fisik seperti lorong-lorong di kantor juga kurang pencahayaan dan menjadi salah satu faktor ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kemudian, masalah lain yang diamati penulis adalah motivasi kerja pada kantor PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan, dalam mendapatkan sebuah jabatan yang tinggi karyawan disini harus saling bersaing karena pergantian jabatan tidak dilakukan secara teratur dalam jarak beberapa waktu tertentu melainkan meskipun jika ada karyawan baru yang bekerja lebih baik akan dinaikan jabatan dan jika karyawan lama yang kurang baik akan diturunkan jabatan sehingga karyawan cenderung untuk bersikap agresif sesama karyawan.

Serta fenomena yang dihadapi PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih juga berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya adalah masih ada pegawai ini yang berkeliaran pada saat jam kerja dan tidak disiplin di waktu kerja. Terlihat tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, atasan kurang melakukan pengawasan karena jarak antar ruangan atasan

berbeda lumayan jauh serta ketika mendisiplinkan karyawan tidak ada sanksi berat yang diberikan sehingga dengan mudah para karyawan mengulangi kesalahan yang sama, kedisiplinan akan menjadi baik jika adanya perhatian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih ” .

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Telekomunikasi Indonesia cabang Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang penelitian yaitu dengan cara membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah

dengan praktek yang terjadi dilapangan. Khususnya tentang mengetahui Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja.

2. Bagi Almamater

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai bahan pertimbangan dalam mendapatkan hasil yang baik dan sempurna di masa yang akan datang dalam penulisan laporan tersebut.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.Bandung: CV Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*.Jakarta.: PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remajaa Rosdakarya.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Javani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian, P. Sondang, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.