

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN IGD
RSMH PALEMBANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ANDRE PRASETYO

NPM. 16.01.11.0055

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

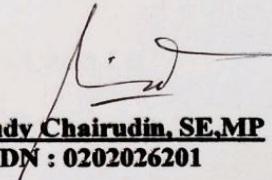
2020

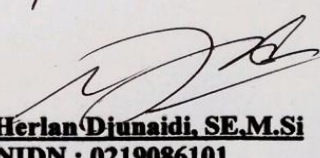
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andre Prasetyo
Nomor Pokok Mahasiswa : 16.01.11.0055
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN IGD RSMH PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20-10-2020 Pembimbing I :  **Rudy Chairudin, SE,MP**
NIDN : 0202026201

Tanggal 19-10-2020 Pembimbing II :  **Herlan Djunaidi, SE,M.Si**
NIDN : 0219086101

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 20-10-2020


Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

235 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andre Prasetyo

Nomor Pokok : 1601110055

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



(Andre Prasetyo)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis.*
- ❖ *Hidup itu adalah seni menggambar tanpa penghapus (John W. Gardner).*
- ❖ *Barang siapa yang menunjuki kepada kebaikan, maka ia akan mendapat pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya (HR. Muslim).*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- ❖ **Bapak Tersayang**
- ❖ **Ibu Tersayang**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Almamaterku**
- ❖ **Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IGD RSMH Palembang” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kendala dan banyak melibatkan berbagai pihak yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan serta bantuan dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP, Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak. CA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.Si, Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Rudy Chairudin, S.E, MP, Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan .
5. Herlan Djunaidi, S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen dan staff tata usaha Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Kepada seluruh karyawan IGD RSMH Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada Kedua Orang Tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Teman-teman seperjuangan dan almamaterku.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih untuk semua yang telah diberikan. Semoga Allah SWT menjabah doa-doa yang telah dipanjatkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan mandaat yang baik untuk semua.

Aamiin ya Rabbal'alamiin

Palembang²⁶ September 2020



(Andre Prasetyo)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Kompetensi.....	9
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	9
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi.....	13

2.1.2.3	Komponen Utama Kompetensi	15
2.1.2.4	Indikator Kompetensi	17
2.1.3	Lingkungan Kerja	18
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.3.2	Jenis- jenis Lingkungan Kerja	19
2.1.3.3	Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	20
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	22
2.1.4	Kinerja Karyawan	24
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	24
2.1.4.2	Penilaian Kinerja.....	26
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	26
2.1.4.4	Indikator Kinerja	27
2.1.4.5	Sasaran Kinerja	28
2.2	Penelitian Relevan	29
2.3	Kerangka Berpikir.....	32
2.4	Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	36

3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	38
3.3.3	Sampling	39
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel Penelitian	40
3.5.2	Definisi Operasional	41
3.6	Instrumen Penelitian	43
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	44
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1.1	Uji Normalitas	45
3.7.1.2	Uji Multikolinieritas	46
3.7.1.3	Uji Heteroskedas	47
3.7.1.4	Uji Autokorelasi	47
3.7.2	Regresi Linier Berganda	48
3.7.3	Koefisien Korelasi	49
3.7.4	Koefisien Determinasi	49
3.8	Uji Hipotesis	50
3.8.1	Uji Simultan	50
3.8.2	Uji Parsial	51

3.9 Langkah dan Jadwal Kerja	52
3.10 Sistematika Penulisan	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Logo RSMH Palembang	56
4.1.4 Struktur Organisasi Bagian IGD RSMH Palembang	57
4.2 Karakteristik Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas	60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik	64
4.3.3.1 Uji Normalitas	64
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	65
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.3.3.4 Uji Autokorelasi	67
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4 Uji Koefisien Korelasi	70
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi	71
4.5 Uji Hipotesis	72

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	73
----------------------------------	----

4.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	74
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
----------------------	----

5.2 Saran	77
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.2 Penelitian Relevan	29
3.1.2 Jadwal Penelitian	35
3.2.2 Skala Likert Pengukuran	37
3.5.2 Operasional Variabel	41
3.7.3 Interpretasi Nilai	49
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.3(a) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)	60
4.3(b) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	61
4.3(c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.5 Uji Normalitas	65
4.6 Uji Multikolinearitas	66
4.7 Uji Heteroskedastisitas	67
4.8 Uji Autokorelasi	68
4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.10 Hasil Koefisien Korelasi	70
4.11 Hasil Koefisien Determinasi	72
4.12 Uji F	73
4.13 Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.3 Kerangka Berfikir	33
4.1 Logo RSMH Palembang	56
4.2 Struktur Organisasi Bagian IGD RSMH Palembang	58

ABSTRAK

Andre Prasetyo, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IGD RSMH Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Rudy Chairudin, S.E, MP dan Bapak Herlan Djunaidi, S.E, M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan pada variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bagian IGD RSMH Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 93 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda, dan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 59,5 %, Sedangkan sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan pemberian penghargaan.

Disarankan kepada Bagian IGD RSMH yaitu harus mempertahankan kompetensi dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa dihargai dengan adanya kompetensi dan juga lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memaksimalkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kepuasan terhadap pelayanan kepada pasien

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Andre Prasetyo, dilahirkan di Palembang tanggal 22 November 1996 dari Bapak yang bernama Zakwan dan Ibu yang bernama Yulaini. Merupakan anak ke-1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Muhammadiyah 34 Tangerang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Muhammadiyah 10 Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan teknologi sekarang, baik perusahaan atau instansi dituntut harus terus berkembang untuk mempertahankan posisi atau reputasinya dimata masyarakat. Banyak faktor yang dituntut kepada perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaan dan mendapatkan citra baik dimata masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu karyawan. Karyawan merupakan titik tolak keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan memiliki karyawan berpotensi berkembang dan maju maka dipastikan perusahaan tersebut akan terus mendapatkan *benefit* yang diinginkan untuk dicapai. Karyawan juga memiliki tingkat hasil atau kinerja yang patut dipertimbangkan dan menjadi pembanding antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya karena setiap karyawan memiliki tingkat hasil pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Dapat diketahui bahwa kinerja

memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Didalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor, diantaranya faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Sedangkan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan

kinerja karyawan didalam perusahaan. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

Kompetensi adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Kompetensi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan Instansi Rumah Sakit Moh. Hoesin khususnya Bagian IGD merupakan instansi rumah sakit nasional besar di Kota Palembang dengan beragam pelayanan berobat untuk masyarakat. Menurut peneliti, pada Bagian IGD RSMH saat melakukan pelayanannya yang menjadi masalah bagi instansi adalah kinerja karyawan. Banyak karyawan yang sering merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya, contohnya sirkulasi udara yang sering terhambat sehingga terasa panas di ruangan IGD, kondisi ruangan yang jika sedang dalam keadaan ramai sering terjadi desakan sehingga mengganggu

mobilitas dalam bekerja, tempat tidur untuk pasien yang kualitasnya kurang baik dapat membahayakan pasien dan juga kurangnya ketersediaan tempat untuk pasien darurat. Dalam hal ini yang bisa menghambat pekerjaan di lapangan yaitu tenaga kerja yang kurang efektif dan hasil yang kurang memuaskan didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain tidak memanfaatkan waktu luang pada jam kerja, ngobrol, makan, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Hal-hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan antara lain kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun disebabkan karna masalah seperti itu. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan dari suatu kinerja karyawan selain kompetensi, lingkungan kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja nya nyaman dan aman bagi karyawan maka akan semakin betah dan ingin berlama-lama di tempat kerjanya yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menentukan objek penelitian RSMH khususnya Bagian IGD yang merupakan instansi pemerintah penyedia jasa

kesehatan terbesar di Kota Palembang. Atas dasar fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian IGD RSMH Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang di hadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IGD RSMH ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IGD RSMH ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IGD RSMH ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bagian IGD RSMH.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bagian IGD RSMH.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bagian IGD RSMH.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang di mulai dari pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan/ Instansi

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan litelatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2015, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aji, Purnomo, 2018, *Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2018*. Skripsi.
- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia. Jakarta.
- Citraningtyas, Nuridha, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*. Skripsi.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang.
- Fitriani, Yesi, 2017, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)*. Skripsi
- Ghazali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2013.
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Khusna, Nuria, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi
- Kusdyah, Ike, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Marwansya, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta

Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI
(Anggota IKAPI) : Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :
Mandar Maju.

Sugiyono. 20, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.CV

Wibowo.2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

<https://tribunsumselwiki.tribunnews.com/2020/03/31/rsup-dr-mohammad-hoesin-palembang-rsmh?page=all> diunduh pada tanggal 13 Agustus 2020.

<https://www.rsmh.co.id/profil/> diunduh pada tanggal 13 Agustus 2020.