

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGAWASAN DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DEVISI REGIONAL III PALEMBANG PT. KERETA API  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**MUHAMMAD ANDREAN DWI CAHYO  
NPM: 1701110219**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUANREVISI SKRIPSI**

Nama : MUHAMMAD ANDREAN DWI CAHYI  
 Nomor Pokok/NIM : 1701110219  
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Mata Kuliah Pokok : MSDM  
 Judul Skripsi: PENGARUH IKLIM ORGANISASI,PENGAWASAN DAN  
 GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN DI DEVISI REGIONAL III  
 PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA

Pembimbing Skripsi

Tanggal, 14.4.22 Pembimbing I : Baidowi abdhic S.E M.P  
 NIDN : 0210116101

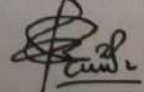
Tanggal, 14.4.22 Pembimbing II : Alinadia S.E M.M  
 NIDN : 0207125901

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

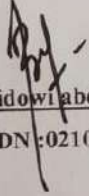
  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
 NIDN : 0222096301

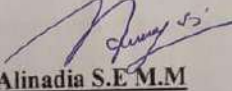
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

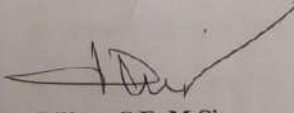
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : MUHAMMAD ANDREAN DWI CAHYO  
 Nomor Pokok/NIM : 1701110219  
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Mata Kuliah Pokok : MSDM  
 Judul Skripsi: PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGAWASAN DAN  
 GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
 DEVISI REGIONAL III PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA

Penguji Skripsi

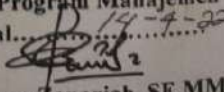
Tanggal 19-4-22 Ketua Penguji :  Baidowi abdhie S.E M.P  
 NIDN : 0210116101

Tanggal 14-4-22 Penguji I :  Alinadia S.E M.M  
 NIDN : 0207125901

Tanggal 13-04-22 Penguji II :  Liliana S.E, M.Si  
 NIDN : 0228035901

Mengesahkan

  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 Tanggal 14-4-22  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Manajemen  
 Tanggal 14-4-22  
  
Marivam Zanariah, SE, MM  
 NIDN : 0222096301

**MOTTO :**

"Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya. Dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok." - HR. Ibnu Asakir

Saya meyakini "Rencana Allah lebih baik dari rencana manusia" dari itulah saya selalu. Menyerahkan rencana saya kepada Allah SWT karena saya percaya jika rencana diiringi dengan Do'a serta Keikhlasan dan Usaha maka hasil dari Rencana itu yang sangat luar biasa dari apa yang sudah kita rencanakan.

**Kupersembahkan kepada :**

- ❖ Allah subhanahu wa ta'ala
- ❖ Kedua Orang tua
- ❖ Seluruh keluarga Besar
- ❖ Seluruh sahabat ku
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku tercinta

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Andean Dwi Cahyo  
NPM : 1701110219  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 ( S.1 )  
Mata Kuliah Pokok : 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 ditemukan hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022



Muhammad Andean Dwi Cahyo

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, taufiq dan hidayah-nya dan tidak lupa penulis panjatkan salawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEVISI REGIONAL III PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA”** Skripsi ini untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) program Strata Satu (SI) Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada ;

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M. P selaku rector Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P selaku Dosen Pembimbing I Proposal yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Alinadia S.E M.M selaku Dosen Pembimbing II Proposal yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridianti Palembang yang telah mengajar dan bersedia berbagi ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. KERETA API INDONESIA yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. papa dan Mama yang selalu memberikan Do'a dan dukungan.
9. Teman-teman Universitas Tridianti Palembang.

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Palembang, Maret 2022  
Penulis,

Muhammad Andrean Dwi cahyo

## DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....             | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....              | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....           | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....        | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                    | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                   | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                         | <b>xiii</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                   | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                     |             |
| 1.1 Latar Belakang .....                     | 1           |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                  | 7           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                  | 7           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                 | 8           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>               |             |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                    | 9           |
| 2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....       | 31          |
| 2.3 Kerangka Berpikir .....                  | 32          |
| 2.4 Hipotesis .....                          | 34          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>             |             |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....        | 35          |
| 3.1.1 Tempat Penelitian .....                | 35          |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                 | 35          |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 36          |
| 3.2.1 Sumber Data .....                      | 36          |
| 3.2.2 Tehnik Pengumpulan Data .....          | 36          |



|         |  |    |
|---------|--|----|
| 3.2.3   | Pendekatan Penelitian .....                      | 38 |
| 3.3     | Populasi, Sampel dan Sampling .....              | 39 |
| 3.3.1   | Populasi .....                                   | 39 |
| 3.3.2   | Sampel .....                                     | 39 |
| 3.3.3   | Sampling .....                                   | 39 |
| 3.4     | Rancangan Penelitian .....                       | 40 |
| 3.5     | Variabel Dan Definisi Operasional Variabel ..... | 41 |
| 3.5.1   | Variabel penelitian.....                         | 41 |
| 3.5.2   | Definisi Operasional Variabel .....              | 41 |
| 3.6     | Instrumen Penelitian .....                       | 43 |
| 3.6.1   | Uji Validitas .....                              | 44 |
| 3.6.2   | Uji Relibialitas.....                            | 45 |
| 3.7     | Teknik Analisis Data .....                       | 46 |
| 3.7.1   | Analisis Statistik Deskriptif.....               | 47 |
| 3.7.2   | Uji Asumsi Klasik .....                          | 47 |
| 3.7.2.1 | Uji Multikolinieritas .....                      | 48 |
| 3.7.2.2 | Uji Autokorelasi.....                            | 48 |
| 3.7.2.3 | Uji Heteroskedastisitas .....                    | 48 |
| 3.8     | Analisis Regresi Linier Berganda .....           | 49 |
| 3.9     | Uji Hipotesis .....                              | 54 |
| 3.9.1   | Uji Parsial (Uji t).....                         | 54 |
| 3.9.2   | Uji Simultan (Uji F) .....                       | 55 |
| 3.9.3   | Analisis Koefisien Determinasi .....             | 55 |
| 3.9.4   | Analisis Koefisien Korelasi .....                | 56 |
| 3.10    | Sistematika Penulisan .....                      | 57 |

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN****DAFTAR TABEL**

| <b>Tabel :</b>                             | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....             | 30             |
| 3.1 Jadwal Penelitian .....                | 35             |
| 3.1 Variabel dan Operasional Variabel..... | 42             |
| 3.2 Skala Likert Pengukuran .....          | 44             |

**DAFTAR GAMBAR**

| <b>Gambar:</b>              | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------|----------------|
| 2.1 Kerangka Berpikir ..... | 32             |

## ABSTRAK

**Muhammad Andrean Dwi Cahyo, PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGAWASAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEVISI REGIONAL III PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie , SE, M.P dan Ibu Alinadia S.E M.M)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Iklim Organisasi, Pengawasan Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan di Devisi regional III Palembang PT KERETA API INDONESIA. Sampel dalam penelitian ini 53 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f.

Berdasarkan uji t atau uji secara statistic Iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,011 dengan signifikan 0,05 variabel Pengawasan ( $X_2$ ) pada kinerja Karyawan dengan nilai 2,153 dengan signifikan 0,05, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2,706 dengan signifikan 0,05

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 pada uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar (82.309) dengan sig Sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh signifikan antara Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan di Devisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia

## RIWAYAT HIDUP

**Muhammad Andrean Dwi Cahyo**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 21 Juni 1996 dari Bapak Abdul wahid dan Ibu Sulastri ia anak ke 2 dari 2 Bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD YWKA Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP Negeri 12 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah menengah Atas pada tahun 2014 di SMK Negeri 2 Palembang pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Universitas Tridiananti Palembang.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengantar hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Pemanfaat sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Warther dan Davis (1996:195), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang ada pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Di dalam sumber daya manusia terdapat banyak kajian salah satunya ialah kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2017:7) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Kepuasan itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan

sulit diukur keobjektivasnya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Menurut Handoko (1992:193), mengemukakan kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Adanya faktor psikologis, kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan keterampilan karyawan itu sendiri. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan, supaya karyawan dapat memberikan input yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Perlengkapan kerja merupakan tanda keberhasilan suatu pekerjaan seorang karyawan, karena jika perlengkapan kerja tidak memadai maka akan menghambat pekerjaan karyawan dan juga berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut.

Selain faktor psikologis ada faktor sosial, faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor sosial dapat juga dikatakan komitmen, komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan bidang jasa transportasi. Maka dari itu sudut

pandang pribadi dan interaksi sosial karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka mencapai kesuksesannya, sehingga dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) ini masih ada permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, dengan demikian diperlukan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. kinerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) ini masih belum terlalu baik, dilihat dari kurangnya keterampilan karyawan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kemampuan karyawan tidak sesuai dengan job.

Berkaitan dengan kinerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) terlihat bahwa (1) Kemampuan, masih terdapat karyawan yang bekerja di luar kompetensi dasar pendidikan karyawan sehingga menghambat kinerja karyawan agar dapat lebih optimal hal ini di akibatkan pada tahap *recruitment* antara lulusan Teknik, Ekonomi dan lain-lain di satukan pada pilihan lowongan yang di buka dan di seleksi dari ujian tertulis dan lisan (2) Kreatifitas, dalam menjalankan aktifitas pekerjaan cenderung karyawan bekerja mengikuti uraian jabatan tanpa memberikan masukan yang lebih baik dalam meningkatkan efektifitas kerja sehingga karyawan tidak terpacu dalam mengembangkan ide-ide atau gagasan yang berguna bagi perusahaan (3), Kepemimpinan, dalam pekerjaan masih ada karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sehingga tidak mampu mejadi contoh untuk rekan kerja maupun bawahan, motivasi yang di maksud meliputi etos kerja dan kemauan untuk bekerja lebih efektif (4) Lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja

yang dirasakan sebagian karyawan kurang nyaman meliputi, ruangan yang sempit dan bising mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, iklim organisasi, pengawasan dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka perlu dilakukan kajian terhadap penelitian dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Iklim Organisasi, Pengawasan dan Gaya Kepimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Divre III Palembang ?
2. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Divre III Palembang ?
3. Apakah Pengawasan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Divre III Palembang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Divre III Palembang ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, pengawasan dan gaya kepemimpinan Secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divre III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.KAI Divre III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.KAI Divre III Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.KAI Divre III Palembang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Peneliti

Secara teori bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi peneliti, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT.KAI Divre III Palembang.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT.KAI Divre III Palembang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.

c. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber belajar di perpustakaan serta dapat menjadi perbandingan bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dedek. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hartono Flash Surabaya*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017
- Endang W . (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Iklim Organsiasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran tenggo*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- N. Koeswara (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Raz Er Brothers)*. Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Suherman. (2017). *Pengaruh iklim organsiasi dan pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.Pamong Praja Kabupaten Karanganyar: Skripsi Tidak Diterbitkan*.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.

