

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANG  
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat–syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

M. FATHU ROZI

NIM. 1601110107

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG

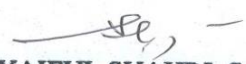
2020


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M.Fathu Rozi  
Nomor Pokok : 1601110107  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Manajemen.  
Jenjang Pendidikan : S1.  
Katakuliah Pok : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya  
Organisai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas  
Pekerjaan Umum Bima Marga Dan Tata Ruang Di  
Provinsi Sumatera Selatan

Pemimbing Proposal:

Tanggal 12/10/2020 pembimbing I :   
SYAIFUL SYAHRI. S.E., M. Si  
NIDN: 0220085901

Tanggal 12/10/2020 Pembimbing II :   
ELLEN SUMIARNI. S.E., M.M.  
NIDN: 0223116001

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy. MIKIAL. S.E., Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

38/PS/DFE/20.

## *MOTTO DAN PERSEMBAHKAN*

### *MOTTO :*

- *ALLAH tidak, membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ( Qs. AL-Baqarah:286 )*
- *Belajarlaha sebanyaknya, mungkin dari orang lain, tetapi bergantunglah dengan setulusnya pada dari sendiri, ( Mario Teguh )*
- *Maka nikmat tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ( Qs. Ar-Rahman:13 )*

*Terucap Syukur pada Mu ya ALLAH*

*Kupersembahkan Skirpsi ini Untuk :*

- ❖ *Kedua Orang tuaku Papa ku Rasmadi dan Mama ku Nihlatin*
- ❖ *Ayukku tersayang Erna Wati. A.Md. Ratna Sari. SP.*
- ❖ *Seluruh Keluarga besarku yang telah banyak, membantu sampai terselesaikannya pendidikan Si ini.*
- ❖ *Sahabat-sahabatku Rengky, Raka Mahasa yang telah membantuku.*
- ❖ *Semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Manajemen*
- ❖ *Seluruh rekan seangkatan Ekonomi Manajemen 2016.*
- ❖ *Almamaterku.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Fathu Rozi

NPM : 16 01 11 0107

Fakultas/Prodi : Ekonomi / Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bima Marga Dan Tata Ruang Di Provinsi Sumatera Selatan

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

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

Palembang, Oktober 2020



M. Fathu Rozi

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala rahmat Allah SWT, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANGA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN”**. Yang disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan ini penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tingkat kemampuan yang penulis miliki, namun mengingat penulis sebagai makhluk ciptaan tuhan dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka penulis menyadari penuh bawa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, penulis mohon maaf dan oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan dimasa yang akan datang sangat penulis harapkan.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis meyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang tidak terhingga, sehingga dapat diselesaikan, penulis tunjukkan kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisa, MP, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE.Ak.,M.Si.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Ellen Sumiarni,SE.MM Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak M.A. Baidowi, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan saya
5. Bapak Syaiful Sahri,S.E.,M.Si. Selaku pembimbingan I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusun Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu dan bimbingan selama masa studi.
7. Seluruh pegawai DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANG DI PROVINSI SUMATERA SELATAN, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu ku tercinta yang telah membimbing saya dari kecil, mendoakan setiap langkah saya sehingga saya menjadi manusia yang berguna bagi bangsa dan negara.
9. Saudari-saudari saya, Ayuk saya Erna Wati, Ayuk saya Ratna Sari

10. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Serta Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu khususnya Kepada teman Saya Raka Mahasa. Rengky yang telah memberikan dukungan moral dan materil serta support tiada hentinya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, terima kasih Kepada semua pihak telah membantu hingga terselesaikannya Skripsi ini, semoga amal dan ibadahnya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin.

Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Palembang, Juli 2020

  
Penulis

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
TAFTAR TABEL.....	ix
DAFTA..GAMBAR.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumus Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2. Jenis-jenis kompensasi.....	9
1. Kompensasi yang berbentuk finansial.....	10
2. Kompensasi yang berbentuk nonfinansial.....	10
2.1.3. Sistem Kompensasi.....	12
1. Sistem waktu.....	12



2. Sistem hasil (ouput).....	12
3. Sistem borongan.....	14
2.1.4. Asas kompensasi.....	14
A. Asas adil.....	14
B. Asas layak dan wajar.....	15
2.1.5. Tujuan Kompensasi.....	15
A. Ikatan kerja sama.....	15
B. Kepuasan kerja.....	16
C. Stabilitas Pegawai.....	16
D. Displin.....	16
2.1.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya kompensasi.....	16
2.1.7. Indikator kompensasi.....	17
2.2. Pengertian Lingkungan kerja .....	18
2.2.1. Dimensi lingkungan kerja.....	20
1. lingkungan kerja fisik.....	20
2. lingkungan non fisik.....	20
2.2.2. Faktor-faktor yang memperngaruhi lingkungan kerja.....	21
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.....	24
2. Temperatur ditempat kerja.....	25
3. Kelembaban ditempat kerja.....	25
4. Bau-baunya.....	26

2.3.	Pengertian Budaya Organisasi.....	28
2.3.1.	Jenis-jenis Budaya organisasi.....	33
1.	Budaya rasional.....	33
2.	Budaya ideologis.....	33
3.	Budaya konsesus.....	33
4.	Budaya hierarkis.....	33
2.3.2.	Indikator Budaya Organisasi.....	35
2.4.	Kinerja Pegawai.....	36
2.4.2.	penilaian kinerja pegawai.....	39
2.4.3.	Indikator Kinerja.....	41
1.	Tujuan.....	42
2.	Standar.....	42
3.	Umpan balik.....	43
4.	Alat atau sarana.....	43
5.	Kompetensi.....	43
6.	Motif.....	43
2.4.4.	Penelitian Yang Relevan.....	44
2.4.5.	Kerangka Pemikiran.....	45
2.4.6.	Hipotesis Penelitian.....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.1.1.	Tempat Penelitian.....	48

3.1.2. Waktu Penelitian.....	48
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan data.....	49
3.2.1. Sumber Data.....	49
1. Data primer.....	49
2. Data sekunder.....	49
3.2.2. Teknik pengumpulan data.....	49
1. Observasi.....	50
2. Kuesioner.....	50
3. Wawancara.....	50
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	51
3.3.1. Populasi Penelitian.....	51
3.3.2. Sampel.....	51
3.3.3. Sampling.....	52
3.4. Rancangan penelitian.....	52
3.5. Variabel dan definisi operasional.....	53
3.5.1. Variabel.....	53
1. Variabel bebas (variabel independent).....	53
2. Variabel terikat (variabel dependent).....	54
3.5.2. Definisi operasional.....	54
3.6. Instrumen penelitian.....	57
3.6.1. Instrumen.....	57
3.6.2. Uji instrumen.....	58

A. Uji validasi.....	58
B. Uji reabilitas.....	58
3.6.3. Teknik analisis.....	59
3.6.4. Analisis Regresi Berganda.....	59
3.6.5. Analisis korelasi.....	60
3.6.6. Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	61
3.6.7. Uji Hipotesis.....	61

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	65
4.1.1. Sumberdaya Manusia.....	65
4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang ...	67
4.1.3. Struktur Organisasi.....	68
4.2. Pembahasan penelitian dan Interpretasi.....	81
4.2.1. Karakteristik Responden.....	81
4.3. Analisis Data Dan Pembahasan.....	82
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	82
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	87
4.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
4.5. Uji Koefisien Determinasi.....	89
4.6. Uji Hipotesis.....	90
4.6.1. Hasil Uji F.....	90
4.6.2. Uji t.....	91

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....95

5.2. Saran.....96

Daftar Pustaka

Lampiran

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal penelitian.....	48
Tabel 3.2. Definisi operasional variabel kompensasi.....	54
Tabel 3.4. Definisi operasional variabel lingkungan kerja.....	55
Tabel 3.5. Definisi operasional variabel budaya organisasi.....	55
Tabel 3.6. Definisi operasional variabel kinerja karyawan.....	56
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	81
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	82
Tabel 4.3. Hasil Uji Variabel Kompensasi.....	83
Tabel 4.4. Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.5. Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi.....	85
Tabel 4.6. Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai.....	86
Tabel 4.7. Hasil Uji Relabilitas Variabel penelitian.....	87
Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Berganda.....	88
Tabel 4.9. Hasil Uji Koerelasi.....	89
Tabel 4.10. Hasil Uji F (uji secara simultan).....	91
Tabel 4.11. Hasil Uji t.....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.2. pengaruh kompensasi. Lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.....	45
Gambar 4.1. Struktur organisasi.....	68

## **ABSTRAK**

M. Fathu Rozi. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Di Provinsi Sumatera Selatan

Kurangnya Disiplin tenaga kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang. Penelitian mencoba untuk meneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas. PU. Untuk mengatasi masalah tersebut.

Peneliti ini menggunakan wawancara abservasi, kuesioner, wawancara. Ini sumber data digunakan adalah data primer dan skunder, data di analisa secara kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut. Kesimpulannya sebagai sebagai berikut Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja Pegawai

Kata kunci Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Di Provinsi Sumatera Selatan



## **RIWAYAT HIDUP**

M. fathu rozi, dilahirkan pada tanggal 28 agustus 1993 dari ayah Rasmadi, dan ibu Nihlatin. Ia Anak dari ke tiga dari tiga saudara sekolah dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 160 Palembang, sekolah menengah pertama (SMP) diselesaikan tahun 2010 di smp negeri 2 Palembang, sekolah menengah kejurusan (SMA) pada tahun 2013 di SMA Nurul Iman Palembang dan selanjutnya pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **1.1 Latar Belakang**

Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai merupakan bagian terpenting dalam hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang Pegawai dalam suatu instansi / perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dalam instansi tempat dimana Pegawai berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada Pegawai merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan instansi/perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan pun akan tercapai.

. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja Pegawai sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam instansi / perusahaan. Menurut Hasibuan (2007), kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh Pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut (Mathis,2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi Pegawai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja Pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan Pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh Pegawai, maka akan lebih mudah untuk menarik Pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi Pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan instansi mampu menghasilkan jasa yang terbaik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik penunjang produktivitas Pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja Pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik, seperti. penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, kebersihan ruang kerja, keamanan di tempat kerja dan lingkungan kerja non-fisik, seperti. Struktur tugas, Desain pekerjaan, Pola kepemimpinan, Pola kerja sama, Budaya organisasi (Sedarmayanti, 2001:21).

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja Pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari instansi tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk

menunjang kinerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan.

Karena tempat kerja yang merupakan hal primer memberikan stimulus langsung bagi psikologi Pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan memengaruhi produktivitas instansi pemerintah.

Budaya Organisasi merupakan norma-norma ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan falsafah yang memiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi leader, team work, dan karakter organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu adalah tidak lain, kebaikan kinerja seseorang, peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, penciptakan suasana yang kondusif dan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi.

Dari uraian di atas peneliti dapat tertarik meneliti lebih jauh pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kinerja Peggawainya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul untuk meneliti

lebih lanjut dalam bentuk Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Marga Dan Tata Ruanga Di Provinsi Sumatera Selatan.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara bersama / simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi, terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan Secara Parsial.
3. Untuk Mengetahui Lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan Secara Parsial.
4. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi, terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Selatan Secara Parsial.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi Dinas PU Sumatra Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi Dinas PU Sumatra Selatan, dan dapat memahami pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawainya.

b. Bagi universitas Tridinanti Palembang.

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dijadikan sarana untuk bagaimana cara menulis karya ilmiah dengan baik dan benar berdasarkan pedoman dan ketentuan yang sudah ditetapkan, khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

Fakultas Ekonomi, 2014, *Buku pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.

Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedeelapan Belas, Edisi

Revisi, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.

Hsibuan, 2015, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Kedeelapan Belas, Edisi

Revisi, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.

Hasibuan.Malayu, 2015, *manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Kedeelapan

Belas, Edisi Revisi, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.

Indra, Ari, Chandra, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Cetakan Satu,

Penerbit Kencana: Jakarta.

Nawaawi. Ismail, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Cetakan Satu,

Penerbit Kencana: Jakarta.

Robbins, 2015, *Pengaruh SumberDaya Manusia*, Edisi 13, Jilid 1 & 2, Penerbit

Persada: Jakarta.

Sikala, F. Abdrew, 2017, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Kedeelapan

Belas, Edisi Revisi, Penebit Buku Aksara: Jakarta.



Sedarmayanti, 2015, *Pengaruh Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi 13, Jilid 1 & 2, Penerbit Persada: Jakarta.

Sedermayanti, 2015, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Sepuluh, Edisi Revisi, Penerbit Rosdakarya: Jakarta.

Sinambela. Lijani. Poltak, 2017, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Pertama dan Kedua, Edisi 2017, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Wibowo, 2014, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Revisi, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.

Wibowo, 2010, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Penerbit Buku Skripsi: Palembang.

Sutrisno. Edy, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Penerbit Buku Skripsi: Palembang.

Sulistiyani. Edy, 2015. *Pengaruh budaya organisasi*, Cetakan Sepuluh, Edisi Revisi, Penerbit Rosdakarya: Jakarta.

Wibowo 2015, *pengaruh Kinerja Pegawai*, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Revisi, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.

