PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh:

MUHAMMAD HAIRUL

NPM. 1701110504.P

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: MUHAMMAD HAIRUL
Nomor Pokok	: 1701110504.P
Jurusan	: MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan	: STRATA 1
Mata Kuliah Pokok	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19 September 2020 Pembimbing I: **Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.**
NIDN: 0012116501

Tanggal 26 September 2020 Pembimbing II: **Muhammad Ridwan, S.E., M.M.**
NIDN: 021916101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 26 September 2020

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

Motto:

"Penyesalan tidak pernah mengubah masa lalu. Kecemasan tidak pernah mengubah masa depan". – Umar bin Khattab

"Jika anda menginginkan sesuatu yang belum pernah anda miliki dalam hidup. Maka anda perlu melakukan sesuatu yang belum pernah anda lakukan sebelumnya". – JD. HOUSTON

Karya ini kupersembahkan untuk:

- *Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendukung dalam setiap langkahku*
- *Keluarga besarku tersayang*
- *Para pendidik yang Aku hormati*
- *Teman-teman yang Aku banggakan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Allah SWT, atas segala karunia serta begitu banyak nikmat yang telah dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan" dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Manajemen.

Dalam penyelesaian skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Dalam kesempatan yang sangat khusus ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA.CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak M. Thoha Mahmun, S.IP., M.M., selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I Skripsi.
6. Bapak Muhammad Ridwan, S.E., M.M., selaku Pembimbing II Skripsi.
7. Bapak Djoko Mulyono, General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

8. Para dosen dan tenaga administrasi Fakultas Ekonomi Univesitas Tridinanti Palembang.
9. Orang tua tercinta yang selalu membimbing, memberikan dukungan doa, moril serta materil dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan satu almamater.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga menjadi amal jariyah atas kebaikan kalian semua.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan pihak yang membutuhkan informasi. Tentunya kritik, saran dan masukan dari semua pihak diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, September 2020

Penulis

Muhammad Hairul

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR xi
ABSTRAK xii
RIWAYAT HIDUP xiii
SURAT PERNYATAAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7
2.1 Kajian Teoritis 7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.4 Budaya Organisasi 10
2.1.5 Fungsi Budaya Organisasi 11
2.1.6 Karakteristik Budaya Organisasi 11
2.1.7 Dimensi Budaya Organisasi 13
2.1.8 Indikator Budaya Organisasi 16
2.1.9 Loyalitas Kerja 17

2.1.10 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja 17
2.1.11 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja 18
2.1.12 Dimensi Loyalitas Kerja 19
2.1.13 Indikator Loyalitas Kerja 20
2.1.14 Kinerja Karyawan 22
2.1.15 Faktor Yang Kinerja Karyawan..... 22
2.1.16 Dimensi Kinerja Karyawan..... 23
2.1.17 Indikator Kinerja Karyawan..... 25
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan 26
2.3 Kerangka Berfikir 28
2.4 Hipotesis Penelitian 30

BAB III METODE PENELITIAN 31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 31
3.1.1 Tempat Penelitian..... 31
3.1.2 Waktu Penelitian 31
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 32
3.2.1 Sumber Data..... 32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... 33
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 34
3.3.1 Populasi 34
3.3.2 Sampel..... 35
3.3.3 Sampling 36
3.4 Rancangan Penelitian 37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 37
3.5.1 Variabel Penelitian 37
3.5.2 Definisi Operasional..... 38
3.6 Instrumen Penelitian..... 40
3.6.1 Uji Validitas 41
3.6.2 Uji Reliabilitas 42
3.7 Teknik Analisis Data 42

3.7.1 Uji Persyaratan Analisis 42
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 44
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda 46
3.7.4 Koefisien Korelasi 48
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2) 48
3.7.6 Uji Hipotesis 49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52
4.1 Hasil Penelitian 52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 52
4.1.2 Struktur Organisasi 54
4.1.3 Uraian Jabatan 56
4.1.4 Deskripsi Profil Responen 59
4.2 Pembahasan dan Interpretasi 61
4.2.1 Uji Validitas 61
4.2.2 Uji Reliabilitas 64
4.2.3 Uji Normalitas 66
4.2.4 Uji Multikolinearitas 68
4.2.5 Uji Heterokedastisitas 69
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda 70
4.2.7 Analisi Koefisien Korelasi (r) 72
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R) 73
4.2.9 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 74
4.2.10 Uji Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) 76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 79
5.1 Kesimpulan 79
5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA 82
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan 27

Tabel 3.1 Perincian Pelaksanaan Waktu Penelitian 31

Tabel 3.2 Distribusi Populasi Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan 35

Tabel 3.3 Definisi Operasional..... 38

Tabel 3.4 Skala Likert..... 41

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia 59

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 60

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 60

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 61

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi 62

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja..... 63

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 63

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi 65

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja 65

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan 66

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Dengan Uji Kolmogorov Smirnov..... 67

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoliniearitas 69

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 71

Tabel 4.14 Kategori Koefisien Korelasi 72

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... 73

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 74

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Simultan) 75

Tabel 4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial) 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan…….. 55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 68
Gambar 4.3 Hajil Uji Heteroskedastisitas 70

ABSTRAK

MUHAMMAD HAIRUL, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN" (dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si. dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E., M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya membahas apakah Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) baik secara bersama-sama atau simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT PLN(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Disini Penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) sebagai variabel independen yang akan diteliti pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan baik secara Bersama-sama atau simultan maupun secara parsial.

Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner 60 karyawan PT PLN(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji hateroskedisitas, uji multikolineritas, analisis persamaan regresi, uji analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi(R^2) serta pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t.

Hasil penelitian ini didapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara simultan diperoleh nilai signifikan F sebsar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000<0,05) maka Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Uji parsial untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000<0,05) artinya secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil variabel Loyalitas Kerja (X_2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000<0,05) artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan persamaan regresi linear berganda yaitu $\mathbf{Y = 32.314 + 0,856\ X_1 + 0,738\ X_2 + e}$, hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,000 hal ini berarti Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) berhubungan dan berpengaruh positif dengan Kinerja karyawan (Y) dan koefisien determinasi sebesar 0,816 yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Hairul, dilahirkan di mariana, Banyuasin, tanggal 1 Maret 1984. Buah hati tercinta dari pasangan Bapak M. Azis (Alm) dan Ibu Saripah. Merupakan putra bungsu dari 7 bersaudara. Menyelesaikan Pendidikan di Madrasah Intibahul Islamiyah, tamat tahun 1996. Tamat dari SLTP YLPP Palembang tahun 1999, dan tamat SMU Negeri 4 Palembang tahun 2002. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dan tamat tahun 2006. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang, program studi Strata 1 Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen.

Palembang, September 2020

Penulis

Muhammad Hairul

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: MUHAMMAD HAIRUL
NPM	: 1701110504.P
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

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 konsekuensinya.

Palembang, September 2020

Penulis,

METERAI TEMPEL
A813BAHF263451589
6000
ENAM RIBU RUPIAH

MUHAMMAD HAIRUL

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah karyawan, dimana karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Menurut simamora (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa ketenagalistrikan, yang bertugas untuk mengelola dalam pembangkitan energi listrik di wilayah Sumatera Bagian Selatan. Untuk mempermudah dalam pengelolaannya, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan memiliki beberapa unit. Unit-unit tersebut terdiri atas sebelas unit yang tersebar di lima provinsi yaitu Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Sumatera Barat dan Lampung. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan, kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang

mempengaruhi terhadap keberlangsungan atau perkembangan perusahaan. Untuk menyatukan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat. Sebagai sebuah perusahaan, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan memiliki budaya organisasi sebagai pondasi dari sebuah perusahaan. Tata nilai dan budaya perusahaan yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan antara lain:

1. Integritas *(integrity)*

   Senantiasa tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan terbaik karena menjaga martabat dan berintegritas, serta selalu berupaya mencapai keunggulan menuju kesempurnaan dalam menyediakan listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

2. Profesionalisme *(professionalism)*

   Cerdas, tuntas, antusias dan akurat dalam melihat aspek bisnis untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai kinerja terbaik secara efektif dan efisien.

3. Berkomitmen pada pelanggan *(committed to customer)*

   Komitmen memberikan pengalaman terbaik (dari sisi produk, layanan, dan tarif) bagi pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal.

4. Sinergi *(synergy)*

   Bekerja sama dengan produktif dengan seluruh pihak terkait dilandasi sikap saling menghargai, dan menghormati.

5. Keungglan *(excellence)*

   Menjadi yang terbaik dengan gigih, gesit dan adaptif, kreatif, inovatif dan terus melakukan perbaikan.

Loyalitas atau kesetiaan karyawan sangat penting untuk dijaga oleh organisasi agar mereka tidak memiliki keinginan untuk pindah yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Loyalitas karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ditandai oleh keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi dan berperan positif dalam memelihara hubungan antar anggota organisasi sehingga loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat seorang individu untuk terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal, dimana sikap ini tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dilakukan setiap semester atau setiap enam bulan sekali oleh masing-masing atasan langsung setiap karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi, maka penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan guna melihat sejauh mana karyawan

mampu berperan dalam pengembangan perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi selain budaya organisasi adalah loyalitas kerja. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi harapan perusahaan, karyawan juga akan memiliki keinginan untuk tetap berada dan bekerja di perusahaan. Selain budaya organisasi dan loyalitas kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebenarnya masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, komitmen kerja dan lain sebagainya. Namun, dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja saja yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa antara budaya organisasi, sikap loyalitas dan kinerja karyawan memliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Budaya organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
3. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait antara lain:

1. Bagi Penulis:

   Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

2. Bagi Perusahaan:

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan, pemikiran dan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

3. Bagi Civitas Akademika

   Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Allen and Meyer. 2014. *The Measurement and Antecedents of Affcetive, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Cut, Zurnali. 2010. *Knowledge Woker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan***.** Bandung: Unpad Pres.

Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prendamedia Group.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima.* Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

H Suwanto, DJ Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfaberta.

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***.** Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metedo Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Mulyana, D. 2005. Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Terjemahan Dewi Sartika Halida. Jakarta: Erlangga.

Siagan. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita.