

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINAGO UTAMA  
MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**LEO NARDES**

**NPM. 16.01.11.0037**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDIANANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

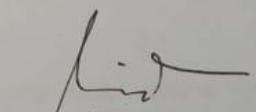
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Leo Nardes  
NPM : 16.01.11.0037  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Juduk Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINAGO UTAMA MUSI BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29/10/20

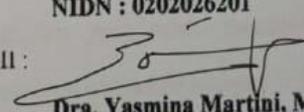
Pembimbing I :

  
Rudy Chairuddin, SE.MP

NIDN : 0202026201

Tanggal 29/10/20

Pembimbing II :

  
Dra. Yasmina Martini, MM

NIDN : 0228035901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Misy Mikial, SE.M.SIAk, CA  
NIDN: 0205026401

29/PS/DFE/20

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui**

**(Q.S Al-Balqarah 216)**

### **Kupersembahkan kepada :**

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibunda yang berperan penting setiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Saudara dan saudariku
- Para pendidikku yang terhormat
- Teman – teman seperjuangan
- Almamater tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Rudy Chairuddin, SE, MP selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Dra. Yasmira Martini, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta Staff PT. Pinago Utama Musi Banyuasin yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Leo Nardes

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.2. Penelitian Yang Relevan .....	19
2.3. Kerangka Berpikir .....	20
2.4. Hipotesis .....	21

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1. Tempat dan waktu penelitian .....	23
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.2.1. Sumber Data .....	23
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.3. Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1. Populasi .....	24
3.3.2. Sampel .....	25
3.4. Rancangan penelitian.....	26
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	27
3.6. Instrumen Penelitian .....	28
3.7. Uji Instrumen .....	30
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.9. Teknik Analisis Data.....	32
3.10. Hipotesis .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1. Profil Perusahaan .....	36
4.2. Pembahasan. ....	39
4.2.1. Karakteristik Responden .....	39
4.3. Analisis Pembahasan .....	41
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	41
4.3.2. Uji Asumsi Klasik .....	48
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.3.4. Uji Koefisien Korelasi .....	51
4.3.5. Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	52

4.3.6. Uji Analisis Deskriptif.....	53
4.3.7. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Target Produksi PT. Pinago Utama Tahun 2015-2019.....	2
1.2 Inventort Turnover PT. Pinago Utama Tahun 2015-2019.....	4
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	20
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	22
3.2 Jumlah Karyawan PT. Pinago Utama.....	24
3.3 Kerangka Sample Penelitian.....	26
3.4 Kisi-kisi Instrumen .....	28
3.5 Skala Likert.....	30
3.6 Korelasi.....	33
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Jabatan .....	40
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	42
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) .....	43
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pramuniaga (Y).....	44
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	46
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	46
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	47
4.10 Hasil Uji Multikolinierita .....	48
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49
4.12 Hasil Uji Regresi Linier .....	50

4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	51
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
4.15 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	53
4.16 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) ..	54
4.17 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y) ....	55
4.18 Hasil Uji F Simultan .....	56
4.19 Uji t Parsial .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	21
4.1 Struktur Organisasi .....	38

## ABSTRAK

**LEO NARDES. Analisis Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago utama musi banyuasin. (Dibawah bimbingan Rudy Chairuddin, SE, MP Pembimbing I dan Dra. Yasmina Martini MM Pembimbing II)**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin dalam arti perusahaan harus mampu dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengolahan dan pengkoordinasian sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat bersaing. Dengan para kompetitor sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai

Penelitian ini dilakukan di PT. Pinago utama musi banyuasin. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Analisis Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago utama musi banyuasin. Pertimbangan yang diambil adalah karyawan di PT. Pinago utama musi banyuasin, yang berjumlah 60 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi kerja dan Budaya organisasi sebagai variabel independen, dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Kabupaten Musi Banyuasin dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi

## **RIWAYAT HIDUP**

**LEO NARDES**, dilahirkan di Desa keban II kecamatan sanga desa kabupaten Musi banyuasin anak pertama dari pasangan bapak M. Yani C dan ibu Irma sari anak pertama dari lima bersaudara

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 1 desa keban II Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP N 3 babat toman dan selajutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA N 2 Sanga desa Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2020

**LEO NARDES**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Leo Nardes  
Nomor Pokok : 1601110037  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2020

MATERAI  
TEMPEL  
KAC75AHEBT8001708  
8000  
8000 RUPIAH  
Leo Nardes

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin dalam arti perusahaan harus mampu dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengolahan dan pengkoordinasian sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat bersaing. Dengan para kompetitor sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik. Memperoleh keuntungan finansial sesuai target serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya namun sebaliknya apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan. Maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal

Kinerja merupakan proses melakukan pekerjaan dan hasil dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2016;182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

PT.Pinago utama musi banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet selain itu PT.Pinago utama juga

bergerak di bidang industri pupuk dan minyak kasar dari nabati yang telah beroperasi sejak tahun 1990 berlokasi di desa sugiwaras kecamatan babat toman kabupaten musi banyuasin Palembang Indonesia. Berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui bahwa masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan masalah tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT.Pinago utama terlihat kurang baik karena hasil produksi yang mampu dicapai masih belum sesuai target perusahaan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi yang diberikan oleh PT.Pinago utama kepada karyawannya

Berikut adalah data target produksi dan realisasi produksi PT.Pinago utama muba dari tahun 2015 sampai dengan 2019

**Tabel 1.1**  
**Data produksi PT.Pinago utama musi banyuasin**  
**Tahun 2015 sampai 2019**

N.o	Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi produksi (Ton)	% Kenaikan atau penurunan
1.	2015	3.600	3.219	89.40%
2.	2016	3.600	3.305	91.78%
3.	2017	3.600	3.405	94.61%
4.	2018	3.600	3.179	88.28%
5.	2019	3,600	3,211	89.20%
	Total	18,000	16.319	453.27%
	Rata-rata	3.600	3.263	90.65%

Sumber PT.Pinago utama musi banyuasin

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi produksi PT.Pinago utama musi banyuasin selama tahu 2015 sampai dengan 2019 mengalami fluktuasi artinya realisasi produksi mengalami ketidakstabilan berdasarkan target yang ditetapkan perusahaan secara rata-rata target produksi yang ditetapkan perusahaan dalam 5 tahun terakhir sebesar 3.600 ton sedangkan pada tahun 2015 realisasinya hanya mampu tercapai sebesar 3.219 (89.40%) ton. Tahun 2016 realisasi produk yang mampu tercapai meningkat dibanding sebelumnya dengan presentase tercapai sebesar 3.305(91.78%) Pada tahun 2017 realisasi produk kembali mengalami kenaikan dengan presentase terbesar yaitu 3.405 (94.61%) namun pada tahun 2018 target produksi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 3.179(88.28%) sedangkan pada tahun 2019 target produksi perusahaan kembali mengalami kenaikan yaitu 3.211(89.20%) tingkat produksi pada skala 5 tahun terakhir tersebut apabila dirata-ratakan hanya mampu tercapai 3.263 (90.65%)

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sedangkan Menurut Sutrisno (2017;109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang fenomena motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin dirasa masih kurang hal ini dilihat dari hasil analisis ITO

(*inventort turnover*) yang dilakukan oleh pihak PT.Pinago utama dalam jangka waktu 5 tahun terakhir yang tersaji pada tabel 1.2 berikut ini

**Tabel 1.2**  
***Inventort turnover* PT.Pinago utama musi banyuasin**  
**Tahun 2015 sampai 2019**

N.o	Tahun	Inventort turnover
1.	2015	2.98
2.	2016	1.73
3.	2017	1.57
4.	2018	2.32
5.	2019	1.26

Dilihat dari data inventory turnover PT.Pinago utama musi banyuasin diketahui bahwa pada tahun 2015 inventory turnover sebesar 2.98 kali artinya PT.Pinago utama hanya melakukan pengelohan bahan baku untuk dijual kembali hanya 2.98 kali dalam satu tahun untuk tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 1.73 kali dalam setahun tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 1.57 kali dalam setahun tahun 2018 kembali.mengalami kenaikan menjadi 2.32 kali dalam setahun dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 1.26 kali dalam setahun seperti diketahui bahwa semakin tinggi inventiry turnover perusahaan maka semakin besar perusahaan mendapatkan propit atau keuntungan dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor penyebab rendahnya inventory turnover di PT.Pinago utama karena kurangnya motivasi

Suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dari setiap organisasi lainya budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi sumber daya manusia (SDM) sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik peranan budaya di dalam organisasi sangat penting dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakanya dengan organisasi lain

Menurut Luthans (2016;111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota o

rganisasi setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya dengan kata lain budaya organisasi akan merupakan salah satu hal yang digunakan dalam keseharian anggota organisasi dan sebagaimana petunjuk bagaimana anggota organisasi bertingkah laku

Dalam budaya yang kuat nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya organisasi ini akan membentuk kohesivitas..kesetian dan komitmen terhadap organisasi pada anggota keryawannya. Budaya organisasi berarti sebuah bentuk yang terjadi karena adanya gaya kepemimpinan. Dan norma yang sudah ada di dalam organisasi yang mana setiap pengabungan gaya kepemimpinan dengan norma yang ada akan membentuk budaya organisasi itu sendiri

Berdasarkan uraian di atas permasalahan yang terjadi di PT.Pinago utama maka peneliti tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **Analisis Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja di PT.Pinago utama musi banyuasin**

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di P.T Pinago utama musi banyuasin

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin
3. Untuk mengetahui bagaiman pengaruh buday organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pinago utama musi banyuasin

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan..wawasan dan menjadikan pribadi yang terampil dalam melakukan penelitian khususnya dalam kajian sumber daya manusia

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dan kinerja serta memberikan budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian tentang analisis motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pinago musi banyuasin

## DAFTAR PUSTAKA

- Arip. Ishak. Dan Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Motivasi*, jakarta. PT. Gramedia Widiarsana Indonesia.
- Alindra. Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Depok Sports Center*. Skripsi Online. Program Studi Ilmu Keolahragaan. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Yogyakarta; Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamali. Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. Penerbi; CAPS
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi* AKSARA
- Luthans. 2016. *Manajemen Personalialia* Edisi 6. Jakarta; PT.Erlangga
- Notoadmojo Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumbe Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Okky Camilla. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa Yogyakarta*. Jurnal. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Vol.5 No.1.2017
- Paramita Rica. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centrepark citra corpora Area Solo Grand Mall*. Jurnal *Online*. Program Studi Akutansi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. 2014. Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti Palembang.
- Robbin. P. 2016. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta; Erlangga
- Rokhmaloka Habsoro. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Program Studi Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang. Vol.1. No.1. 2011.
- Sondang. P Siagian. 2015. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Revisi 2. Bandung; Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2017. *Daya Manusia Manajemen Sumber*. Jakarta; Kencana.
- Tika. Pambudi. M. 2014 *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan; *Teori. Psikologi. Perilaku Organisasi. Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo persada.