

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DEPARTEMEN LOGISTIK PEMASARAN
PT PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh:

**Mochammad Rois
NPM. 1801110503.P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

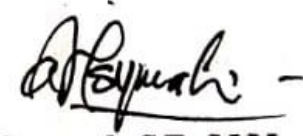
Nama : Mochammad Rois
Nomor Pokok/NIPM : 1801110503.P
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI DEPARTEMEN LOGISTIK
PEMASARAN PT PUSRI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10/5/2021 Pembimbing I :


Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN: 0203026201

Tanggal 10 Mei 2021 Pembimbing II:


Hasyunah, S.E., M.M.
NIDN: 0207126001

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen


Marivam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301


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

086/PS/DFE/21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Aku Pernah berikhrar pada diriku sendiri bantulah seseorang semaksimal yang kamu bisa bantu, karena kelak engkau akan memetik apa yang telah kamu tanam”

(Mochammad Rois)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- 1. Orangtua ku yang Tercinta**
- 2. Istriku dan Anakku Tercinta**
- 3. Seluruh Dosen Tridianti Yang Terhormat**
- 4. Teman – Teman Manajemen Angkatan Transisi 2018**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochammad Rois
Nomor Pokok : 1801110503.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN LOGISTIK
PEMASARAN PT PUSRI PALEMBANG .**

Pembimbing

Ketua : Amrillah Azrin, S.E,MM
Anggota : Hasyunah, S.E,MM

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan namanya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, *04 mei*..... 2021

Pembuat pernyataan,

 Mochammad Rois

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang penulis kerjakan dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada semua pihak yang memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini terutama para dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan panduan dan bimbingan kepada Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih secara terperinci Penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr Msy Mikial, SE, M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan fakultas Ekonomi universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M. yang telah memberi bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini .
5. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Seluruh Karyawan Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang yang telah memberikan bantuan dalam mengerjakan Skripsi ini terutama Bpk Antoni, Bpk Darpin, Bpk Agus Ridwan dan Mbak Susilawati.
7. Teman-teman satu angkatan 2018 Transisi dan kelas *weekend* yang selalu memberikan saran, motivasi, dan semangat dalam menjejarkan skripsi ini.
8. Yang tercinta Bapak dan Ibu saya yang telah memberikan doa yang sungguh luar biasa dan sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang tercinta Istriku Alfrida Susi Purbasari Rizky S.Sos dan Anakku Raden Putro Fadil Altara yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat kekurangan-kekurangan dalam hal penyajian materi maupun penulisan. Untuk itu Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar Penulis dapat lebih baik di masa yang akan datang.

Palembang, 30 Maret 2021

Mochammad Rois

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	6
2.1.1.1 Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM	7
2.1.1.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	8
2.1.1.3 Tujuan Pelatihan	10
2.1.1.4 Tahapan Perencanaan Pelatihan	10
2.1.1.5 Indikator Pelatihan Karyawan	15
2.1.2 Pengertian Budaya Kerja	15
2.1.2.1 Tujuan Budaya Kerja.....	16
2.1.2.2 Indikator Pelatihan Budaya Kerja.....	17
2.1.3 Pengertian Beban Kerja	17
2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	18
2.1.3.2 Indikator Indikator Beban Kerja.....	19
2.1.4 Pengertian Kinerja	20
2.1.4.1 Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	22

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berfikir.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.4 Rancangan Penelitian	32
3.5 Variabel Penelitian	34
3.5.1 Variabel Penelitian.....	34
3.5.2 Definisi Operasional	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas	39
3.7.1.1 Uji Validitas.....	39
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda	40
3.7.3 Analisa Koefisien Korelasi	43
3.7.4 Analisa Koefisien Determinasi	43
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	44
3.7.5.1 Uji Simultan (F)	44
3.7.1.2 Uji Parsial (T).....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Deskripsi Data.....	54
4.2.1 Identitas Responden.....	54
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	56
4.3.1 Uji Validitas.....	56
4.3.2 Uji Reabilitas.....	59
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	61
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.3.2.4 Uji Autokorelasi.....	62
4.4 Teknik Analisis Data.....	63
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.4.1.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.4.1.1 Variabel Pelatihan (X1).....	65
4.4.1.1 Variabel Budaya Kerja (X2).....	66
4.4.1.1 Variabel Beban Kerja (X3).....	67
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	68
4.4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.4.2.2 Analisis Korelasi.....	71
4.4.2.3 Koefisien Determinasi.....	72
4.4.3 Uji Hipotesis Statistik.....	73
4.4.3.1 Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F).....	73
4.4.3.2 Uji signifikansi parsial (Uji Statistik t).....	74

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.1 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

1. Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	28
2. Populasi Penelitian	31
3. Instrumen Penelitian	33
4. Definisi Operasional Variabel.....	35
5. Skala Likert Angket	38
6. Dasar Pengambilan ada tidaknya autokoreasi	42
7. Interval Koefisien	43
8. Responden Berdasarkan usia	54
9. Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	55
10. Responden Berdasarkan masa kerja.....	55
11. Hasil Uji validitas variabel Kinerja (Y).....	56
12. Hasil Uji validitas variabel Pelatihan (X1).....	57
13. Hasil Uji validitas variabel Budaya Kerja (X2).....	58
14. Hasil Uji validitas variabel Beban Kerja (X3).....	58
15. Hasil Uji Reabilitas.....	59
16. Hasil Uji Normalitas.....	60
17. Hasil Uji Multikolinieritas	60
18. Hasil Uji Autokorelasi	62
19. Analisis Distribusi Frekuensi.....	63
20. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
21. Analisis Distribusi Frekuensi.....	63
22. Hasil Uji Korelasi Berganda	70
23. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	72
24. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	73

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	26
4.1 Struktur Organisasi	53
4.2 Uji Heteroskedastisitas	61
4.3 Histogram Variabel Kinerja.....	64
4.4 Histogram Variabel Pelatihan.....	65
4.5 Histogram Variabel Budaya Kerja.....	66
4.6 Histogram Variabel Beban Kerja.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	81
2. Hasil Perolehan Kuisisioner	85
3. Tabulasi Data Kuesioner	89
3. Tabulasi Uji Validasi	91
6. Kartu Konsultasi Skripsi	95
7. Surat Permohonan Riset	96
8. Surat Pemberian Ijin Riset	97
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka.....	98

ABSTRAK

MOCHAMMAD ROIS. Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang. (Dibawah bimbingan Bpk Amrillah Azrin, S.E., M.M. dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M)

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pupuk. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Pupuk Sriwidjaja berdiri pada tanggal 24 Desember 1959 dan merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawannya, banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab menuntut karyawan untuk memacu diri meningkatkan beban kerja yang ekstra demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Selain itu PT Pupuk Sriwidjaja Palembang terus berupaya dengan memberikan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan jobdesk masing masing agar merefresh kembali budaya kerja karyawannya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di departemen logistik pemasaran PT Pusri Palembang.

Penelitian ini dilakukan di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang dalam jangka waktu 5 bulan terhitung bulan November 2020 hingga Maret 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang yang ada di Wilayah Palembang. Seluruh karyawan tersebut merupakan sampel penelitian ini.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisa dengan menggunakan uji instrumen data dan analisa regresi sederhana. Uji hipotesa dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Tarif signifikansi sebesar 5% dan pengolahan data melalui program SPSS 25.0.

Hasil uji instrumen data seluruh pernyataan 100% dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis data terdapat korelasi (R) antara pelatihan, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,927 (hubungan positif lemah) dan adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 84,3%, artinya pelatihan warehouse management mempengaruhi kinerja karyawan gudang PT Pusri Palembang sebesar 84,3%. Selebihnya sebesar 15,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin pekerja, iklim kerja, dan motivasi.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Mochammad Rois, dilahirkan di Sukoharjo pada tanggal 05 November 1992 dari Ayah Setyo Prastowo dan Ibu Dian Srihastuti. Ia anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2003 di SDN Slembaran No 100, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2006 di SMPN 19 Surakarta, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan tahun 2009 di SMK N 2 Surakarta dengan jurusan gambar bangunan, Diploma 3 diselesaikan tahun 2012 di Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan jurusan Manajemen Administrasi FISIPOL, pada tahun 2018 Ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2015 Ia mulai bekerja di PT Pusri Palembang. Saat ini ia menjabat sebagai Staf Operasional Logistik Sumsel, Jambi dan Babel Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang.

Palembang, 30 Maret 2021

M.R.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan lembaga yang diorganisasi dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen. Untuk menjalankan perusahaan operasinya membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi sekarang ini, semua organisasi bisnis harus mampu beradaptasi dan memperkuat usahanya agar mampu bersaing, sehingga dapat menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis, oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pelatihan, budaya kerja dan beban kerja yang ada. Ketiga hal ini berperan penting dalam efektivitas dan efisiensi dari perusahaan didalam menjalankan kegiatan usaha.

Didalam sebuah organisasi, kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya yang menjalankan dan menggerakkan organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset berharga setiap organisasi karena dapat menentukan

keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang semakin baik dari waktu ke waktu. Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaannya sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik. Pegawai dituntut menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah salah satu anak perusahaan PT Pupuk Indonesia Persero yang bergerak dibidang produsen pupuk kimia dan organik serta menyuplai pupuk ke wilayah rayon baik pupuk subsidi maupun pupuk non subsidi. Departemen Logistik Pemasaran sebagai salah satu unit PT Pusri Palembang dalam melaksanakan tugas pengadaan (pendistribusian) pupuk urea dan NPK berusaha terus meningkatkan pelayanan untuk kebutuhan masyarakat khususnya untuk petani tetap memenuhi Azas 6 Tepat (Tepat Jumlah, Jenis, Waktu, Tempat, Mutu & Harga).

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawannya, banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab menuntut karyawan untuk memacu diri meningkatkan beban kerja yang ekstra demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Selain itu PT Pupuk Sriwidjaja Palembang terus berupaya

dengan memberikan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan jobdesk masing masing agar merefresh kembali budaya kerja karyawannya

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berkedudukan di jalan Mayor Zein Kalidoni Palembang, sebagai salah satu Produsen Pupuk yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menyalurkan pupuk bersubsidi ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja produktifitas karyawan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih agar tidak terjadi penurunan drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap factor yang berperan di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian pentingnya pemahaman budaya perusahaan serta pembagian beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah bagaimana **“PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN LOGISTIK PEMASARAN PT PUSRI PALEMBANG “**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan, budaya kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT. Pusri Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang?

3. Apakah ada pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT. Pusri Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT. Pusri Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT. Pusri Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT. Pusri Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Logistik Pemasaran PT Pusri Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai referensi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan dengan faktor penentu yaitu pelatihan budaya kerja dan beban kerja.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam penelitian khususnya mengenai pelatihan budaya kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai referensi penelitian dimasa yang akan datang dan diharapkan menjadi dokumen akademik untuk pembelajaran di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah (2016) *“Pengaruh Pelatihan Warehouse Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan gudang PT Pusri Palembang”*
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Redaksi Refika Aditama
- Muhammad Ridwan (2017) *“Pengaruh Pelatihan Budaya Perusahaan dan Spiritual Building Training terhadap Kinerja Karyawan PT Pusri Palembang”*
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. (2014). FE, Universitas Tridinanti Palembang
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stepen P. (2006). *Perilaku Organisasi PT. Indeks*, Jakarta : PT Kelompok Gramedia.
- Siagaan, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarweni, V Wiratna. (2020). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Tika, Moh pabundu. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara

Internet

Basri, Seta. 2012. *Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian dengan SPSS*. <http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html>. (28 Juni 2016).

Hasrullah. 2015. *Definisi Kinerja pada Organisasi Menurut Para Ahli*. <http://www.materibelajar.id/2015/12/definisi-kinerja-pada-organisasi.html>. (20 Juni 2016).

Hendry. 2012. *Reliabilitas Instrumen*. <http://teorionline.net/reliabilitas-instrumen/>. (28 Juni 2016).

Hidayat, Anwar. 2013. *Uji F dan Uji T*. <http://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>. (15 Juli 2016).