

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BRI SYARIAH KC. A. RIVAI PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

LARAS ARISKA

NIM : 1511110039

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

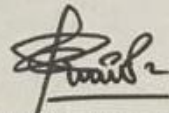
2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA TANGAN PERSETUJUAN PROPOSAL

Nama : LARAS ARISKA
Nomor Pokok : 15.11.11.00.39
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang.*

Pembimbing Proposal :

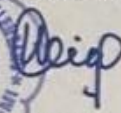
Tanggal 1 April 2021 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 00222096301

Tanggal 8 April 2021 Pembimbing II : 
Kamariah, SE.,MM
NIDN : 0221075802

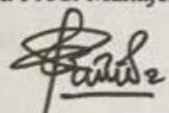
Mengetahui

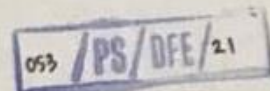


Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msv Mikial, SE.,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laras Ariska
Nomor Pokok : 1511110039
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kc. A. Rivai Palembang.

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, 27 April 2021



Laras Ariska

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hidup adalah pahatan yang kamu buat saat kamu membuat kesalahan dan belajar darinya.

(Kim Namjoon: RM, BTS)

Kupersembahkan Kepada:

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibuda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Saudara dan saudariku
- Teman-teman seperjuangan
- Almamater tercinta
- V BTS (Bangtan Sonyeondan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang”. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

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

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, S.E.MS.I.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Kamariah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Pimpinan serta Staff PT. Bank BRI Syariah Palembang yang telah bersedia memberi data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberika dukungan moral maupun materi sertamemotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuanya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.
8. BTS (Bangtan Sonyeondan) telah memberikan motivasi dan musik yang memberisemangat dalam mengerjakan skripsi ini degan baik.

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 ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Mei 2021

Penulis



Laras Ariska

ABSTRAK

Laras Ariska, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang. (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M dan Ibu Kamariah S.E., M.M).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 42 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 1.222+0,487(X_1)+0,273(X_2)+0,246(X_3)+e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,576$ atau 57,6% yaitu variabel independen (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 24.0 pada uji F diperoleh F hitung 19.550 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel disiplin kerja secara parsial diperoleh nilai signifikan t $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan t $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan t $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Laras Ariska, dilahirkan di Palembang pada senin 13 Mei 1997 dari pasangan Bapak Suhaimi dan Ibu Yuliana, putri kedua dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2009 di SDN 25 model Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 33 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2015 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Mei 2021



Laras Ariska

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN DAFTAR ISI	iii
HALAMAN DAFTAR TABEL	iv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	vi
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 Pustaka	7
2.1.1 Disiplin kerja	7
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Budaya Organisasi	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	33
2.3 Kerangka Berfikir	35
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Tempat dan Waktu	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37

3.2.1 Data Primer	37
3.2.2 Data Sekunder	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4. Rancangan Penelitian	38
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel Disiplin Kerja	39
3.5.2 Variabel Kepuasan Kerja	40
3.5.3 Variabel Budaya Organisasi.....	41
3.5.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	42
3.6. Instrumen Penelitian	43
3.7. Teknik Analisis	44
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial	45
3.8. Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah PT. Bank BRI Syariah.....	50
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank BRI Syariah	51
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	53
4.2 Pembahasan.....	59
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	62
4.3.1. Hasil Uji Validitas Uji Reliabilitas.....	62
4.3.2 Analisis Deskriptif.....	70
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.3.4 Uji Koefisien Korelasi.....	74
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi.....	75
4.3.6 Uji Hipotesis Statistik	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian lain yang Relevan	33
3.1 Jadwal Penelitian.....	49
3.2 Variabel Disiplin Kerja	39
3.3 Variabel Kepuasan Kerja	40
3.4 Variabel Budaya Organisasi.....	41
3.5 Variabel Kinerja Karyawan.....	42
4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	60
4.2 Data Responden Menurut Usia	60
4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	61
4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja	62
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	63
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	64
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	65
4.8 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan	66
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	67
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	68
4.11 Hasil Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi.....	68
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
4.13 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....	70

4.14 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	70
4.15 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	71
4.16 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	72
4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi	74
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)	75
4.20 Hasil Uji F (Simultan).....	77
4.21 Hasil Uji t (Parsial).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Berfikir	35
5.2 Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk tuhan, manusia adalah sebagai pribadi dan sekaligus makhluk sosial. Manusia akan mempunyai arti apabila dia hidup bersama manusia lain dalam suatu masyarakat. Dorongan yang paling kuat melekat pada diri manusia adalah ingin bertahan hidup dan mengejar kehidupan yang lebih baik. Untuk mencapai semua itu, maka manusia perlu bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tempat yang dinamakan organisasi. Dalam dunia pelayanan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan keberadaannya, seperti halnya pegawai Bank BRI Syariah. Dikarenakan pegawai sangat berperan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan terhadap nasabah dan dalam rangka menyelenggarakan tujuan memakmurkan negeri. Sangat wajar apabila setiap pegawai Bank BRI Syariah sebagai anggota selalu dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai petugas yang handal, tangguh, percaya diri, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab .

Dalam era globalisasi saat ini sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan dapat juga karena kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumberdaya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga,

bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga mengembangkan sumber daya manusia ditetapkan pada urutan tertinggi. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan lancar.

Menurut Mangkunegara (2016:16) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan,

kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal-normal sosial yang berlaku. Menegakan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Selain itu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan itu sendiri

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya sehingga perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan tugasnya misalnya, rekan kerja, pimpinan kerja, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif yang lebih bersifat evaluatif.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan. Dalam suatu perusahaan budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Menurut pengamatan sementara yang nampak menunjukkan kurang baik, hal ini tercermin dari hasil kinerja karyawan yang sering lambat didalam melayani nasabahnya. Hal ini mungkin disebabkan disiplin kerja karyawan yang kurang misalnya datang terlambat, sering meluangkan waktu untuk hal-hal yang kurang bermanfaat. Kebiasaan ini sudah sering dilakukan sehingga dapat dikatakan sudah membudaya di PT. Bank BRI Syariah Ruko Taman Mandiri, Jl. Kapten A. Rivai A No. 1-2, Sungai Pangeran Ilir Timur I Palembang. Selain itu karyawan juga merasa kurang puas didalam bekerja sebagai akibat mungkin disebabkan oleh besarnya gaji yang diterima karyawan sebagai tenaga honor, mungkin juga belum ada kepastian untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Ruko Taman Mandiri Jl. Kapten A. Rivai A No. 1-2 Sungai Pangeran Ilir Timur I Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang ?

1.3. Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang.

1.4. Manfaat Peneliti

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Bank BRI SYariah KC. A. Rivai Palembang sebagai bahan masukan dan menjadi dasar pertimbangan bagi penanganan masalah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang.

2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang kan dilakukan dimasa yang akan mendatang.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan menegnaisumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Buadaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. A. Rivai Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, I Komang, Ni wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama, 2012, *Disiplin kerja*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arianto, 2016, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Bank Mandiri cabang A. Rivai Palembang.
- Dina Rahmayanti, 2014, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Sampoerna Agro Palembang.
- Edin Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta: Kencana
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2014. *Pedoman Penelitian Skripsi dan Laporan Akhir*. Unanti Press Palembang.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Ibrianti Kartika Alimudin, 2012, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. PT. Telkom Indonesia cabang Makasar
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir FE Universitas Tridianti Palembang 2014
- Rivai, V. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHOD)*. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bnadung; Alfabeta
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, RajaGrafindo persada, Bandung.