

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.SUKSES  
SAWIT GASING PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan oleh :**

**DWI PUSPITA SARI**

**NPM : 18.01.11.0256**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DWI PUSPITA SARI  
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.02.56  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES SAWIT GASING PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07-04-2022 ..... Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE,M.Si  
NIDN : 0220085901

Tanggal 07-04-2022 ..... Pembimbing II : Herman Efrizal, SE.,MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 07-04-2022 .....

Dr. Msv Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS

NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal 07-04-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM

NIDN:0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DWI PUSPITA SARI  
Nomor Pokok/Nim : 18.01.11.02.56  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES SAWIT GASING PALEMBANG**

Penguji Skripsi :

Tanggal 07-04-2022 Ketua Penguji : Syaiful Sahri, SE, M.Si  
NIDN : 0220085901

Tanggal 07-04-2022 Penguji I : Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 07-04-2022 Penguji II : Hj. Nina Fitriana, SE, M., S  
NIDN : 0012116501

Mengesahkan :



Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 07-04-2022

Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Puspita Sari  
Nomor Pokok : 18.01.11.02.56  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES SAWIT GASING 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, Maret 2022



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“ Jangan pernah tumbang karena keadaan , ingat ada seribu mimpi yang harus  
kamu wujudkan “**

### **Kupersembahkan Kepada:**

- Allah Swt
  
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibunda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
  
- Kedua Pembimbing Skripsi
  
- Kakak dan adikku
  
- Teman-teman seperjuangan
  
- Almamater tercinta

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing”. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari 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,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
3. Bapak Syaiful Sahri,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
4. Bapak Herman Efrizal,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
5. Pimpinan serta pegawai PT. Sukses Sawit Gasing Palembang 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. Kedua orang tua ku yang telah menjadi penyemangat ku .

8. Untuk diri sendiri, terima kasih sudah kuat sejauh ini bisa mandiri sehingga sampai saat ini bisa melalui semua rintangan yang datang menerpa dan bisa membanggakan sampai titik ini.
9. Kepada teman-teman seperjuanganku yang selalu bersama berjuang dari titik awal sampai titik akhir dari segala perjuangan ini.
10. Dan untuk pedampingku saat ini terima kasih telah menjadi orang pendengar keluh kesah pembuatan skripsi ini dan terima kasih semangat hingga motivasinya sehingga dapat berada di titik akhir ini.

Sebagai Penutup, Semoga ALLAH Subhanahuataalla yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya.

Palembang, 2022

Peneliti,

Dwi Puspita Sari

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Komunikasi .....	8
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi .....	8



2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi .....	8
2.1.1.3 Aspek dan Indikator Komunikasi.....	10
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	10
2.1.2 Iklim Organisasi.....	13
2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	14
2.1.2.3 Dimensi Iklim Organisasi .....	16
2.1.2.4 Indikator Iklim Organisasi .....	17
2.1.3 Disiplin... ..	20
2.1.3.1 Pengertian disiplin .....	20
2.1.3.2 Aspek dan Indikator disiplin.....	21
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi disiplin.....	24
2.1.3.4 Jenis-jenis Disiplin.....	27
2.2 Penelitian lain yang Relevan.....	28
2.3 Kerangka Berfikir.....	34
2.4 Hipotesis.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data.....	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel.....	40

3.3.3 Teknik Sampling .....	41
3.4 Rancangan Penelitian .....	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	43
3.5.1 Variabel Penelitian.....	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6 Instrument Penelitian.....	51
3.6.1 Uji Validitas .....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7 Teknik Analisis Data .....	52
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	53
3.7.2.1 Regresi Linear Berganda .....	53
3.7.2.2 Koefisien Korelasi .....	54
3.7.2.3 Koefisien Determinasi .....	55
3.7.3 Uji Hipotesis .....	56
3.7.3.1 Uji F ( Simultan ).....	56
3.7.3.2 Uji t ( Parsial ).....	57

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	60
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	61
4.1.3.1 Struktur Organisasi .....	61
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	62
4.1.4 Analisa Hasil Penelitian.....	68

4.1.5 Profil Responden...	69
4.1.5.1 Umur.....	69
4.1.5.2 Jenis Kelamin...	70
4.1.5.3 Pendidikan.....	71
4.2 Hasil Penelitian dan Interpretasi .....	72
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.2.1.1 Uji Validitas.....	72
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.2.2 Teknik Analisis Data.....	79
4.2.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	79
4.2.2.2 Analisis Statistik Inferensial.....	90
4.2.3 Uji Hipotesis.....	95
4.2.3.1 Uji Simultan ( Uji F ).....	95
4.2.3.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	97
4.3 Pembahasan.....	97

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	101

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.2 Penelitian lain yang relevan.....	29
3.1 Tempat penelitian. ....	37
3.2 Pemberian bobot skor skala likert .....	45
3.2 Instrumen penelitian .....	46
3.7 Koefisien Korelasi... ..	54
4.1 Umur responden... ..	69
4.2 Jenis kelamin responden... ..	70
4.3 Pendidikan responden... ..	71
4.4 Hasil uji validitas variabel komunikasi ( $X_1$ ) .....	72
4.5 Hasil uji validitas variabel iklim organisasi ( $X_2$ ).....	74
4.6 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja karyawan(Y) .....	75
4.7 Hasil uji Reabilitas variabel komunikasi ( $X_1$ ) .....	76
4.8 Hasil uji reabilitas variabel iklim organisasi ( $X_2$ )... ..	77
4.9 Hasil uji reabilitas variabel disiplin kerja karyawan (Y).....	78
4.16 Hasil statistik inferensial... ..	88
4.17 Hasil regresi linear berganda .....	89
4.19 Hasil koefisien korelasi. ....	92
4.20 Koefisien determinasi... ..	93
4.21 Hasil uji simultan ( F).....	95
4.22 Hasil uji parsial ( t ).....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka berpikir.....	35
4.1 Struktur Organisasi.....	61
4.2 Histogram komunikasi ( $X_1$ ).....	81
4.3 Histogram iklim organisasi ( $X_2$ ).....	84
4.4 Histogram disiplin kerja karyawan (Y) .....	87

## **ABSTRAK**

### **DWI PUSPITA SARI , Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.**

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui , menganalisis , dan membuktikan Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial , analisis linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan ( F ) , dan uji parsial ( t ) dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Komunikasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. Sedangkan variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan.

***Kata Kunci : Komunikasi, Iklim Organisasi , Disiplin Kerja Karyawan***

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Dwi Puspita Sari**, dilahirkan di Bintuhan pada tanggal 11 Juli 2000 dari pasangan Bapak Samiran dan Ibu Yulia, putri kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 153 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 54 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMAN 22 Palembang. Pada tahun 2018 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2022

Dwi Puspita Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Prasadja Ricardianto 2018, 15)

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan

Di dalam perusahaan pasti memerlukan sebuah organisasi sebagai acuan didalam sebuah perusahaan tersebut , karna organisasi dalam perusahaan sangat dibutuhkan dapat memudahkan dalam membuat suatu perencanaan. Dan membuat sebuah perencanaan tersebut membutuhkan aset dan tenaga kerja karyawan dalam mencapai sebuah target baru.



Organisasi manapun pastinya memerlukan sebuah komunikasi, pada dasarnya makna dari sebuah komunikasi adalah penyampaian sebuah informasi . (Eugene, 2001) menyatakan, bahwa komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.

Komunikasi adalah suatu aktivitas menyampaikan informasi, baik itu pesan, ide, gagasan, saran dan kritik, dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi dapat dilakukan secara tertulis dan verbal (lisan), tetapi harus jelas dan lengkap. Komunikasi yang tidak jelas dan tidak lengkap dapat menimbulkan permasalahan yang dapat berpotensi merugikan perusahaan . Komunikasi dinyatakan berhasil apabila satu pihak dapat menerima pesan yang mau disampaikan oleh pihak lain. Komunikasi memegang peran penting di dalam perusahaan sebagai penghubung antara pimpinan kepada karyawan, terutama untuk perusahaan yang sudah memiliki berbagai cabang. Tanpa adanya komunikasi, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaannya.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Definisi ini menjelaskan lingkungan tempat para pegawai bekerja. Istilah lingkungan organisasi juga diartikan sebagai lingkungan kerja (Davis dan Newstrom 2004, 25).

Iklm organisasi pada hakikatnya ialah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan seperti keadaan dan karakteristik lingkungan kerja yang menjadi tempat organisasi sehingga terbentuk sebuah sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklm organisasi dapat menggambarkan suasana internal dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat merasakan suasana yang terjadi dilingkungan kerja dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Iklm organisasi yang baik adanya hubungan karyawan dan pimpinan sangat baik sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang baik.

Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan (Hasibuan 2015 , 193). Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa trkecuali.

Di dalam sebuah lingkungan pekerjaan disiplin sangat wajib bagi para karyawan karena itu sebagai sebuah kunci keberhasilan , akan baik jika disiplin kerja tersebut di imbangi dengan loyalitas kerja yang baik. Kedisiplinan kerja juga dapat menumbuhkan iklm organisasi yang baik dan arus komunikasi di dalam perusahaan.

Hal ini dapat meminimalisir kejadian di perusahaan akibat pelanggaran peraturan kedisiplinan kerja yang ada.

PT. Sukses Sawit Gasing Palembang merupakan anak perusahaan dari induk perusahaan PT. Cisadane Sawit Raya yang didirikan pada 28 Oktober 1983 oleh Bapak Rudi Suhenda (alm.) dan Ibu Johanna Wirjoprawiro (almh) yang telah bermitra bisnis selama lebih dari 25 tahun. Bapak Rudi Suhendra memiliki latar belakang yang sangat luas dalam perdagangan kelapa sawit dan pembuatan sabun dari minyak sawit. Sementara Ibu Johanna Wirjoprawiro memiliki pengalaman bertahun-tahun dalam bidang perdagangan umum. Pada September 2019, pemegang saham menyetujui Perseroan berubah menjadi perusahaan terbuka dan melakukan penawaran perdana saham kepada publik. Saat ini Perseroan memiliki enam entitas anak usaha yang mayoritas diakuisisi dalam kondisi *greenfield project* , salah satunya PT. Sukses Sawit Gasing Palembang , yang bergerak dibidang industri kelapa sawit, penanaman sawit yang dijual ke pabrik pabrik untuk mengelola minyak sawit.

Menurut pengamatan sementara yang nampak kurang baik hal ini tercermin dari komunikasi di PT. Sawit Gasing Palembang adalah terjadinya kesalahpahaman antara karyawan karena kurang lengkapnya informasi saat menyampaikan tugas yang mau dikerjakan sehingga hasil pengerjaan tugas karyawan menjadi tidak maksimal dan memakan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas tersebut, hal ini dapat mempengaruhi iklim organisasi menjadi kurang baik karena adanya penyampaian informasi yang kurang lengkap sehingga membuat kurang beradaptasinya selama bekerja di organisasi . Permasalahan yang ada dalam disiplin yaitu kelalaian dari

karyawan karna bermain ponsel sehingga lupa akan apa yang harus dikerjakan , hingga membuat pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ”  
**Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang “**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing.
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan berpengaruh pada kerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kerja karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tambahan atau wawasan baru untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi dan iklim organisasi terhadap kedisiplinan serta dampaknya terhadap kerja karyawan.

2. Bagi PT.Sukses Sawit Gasing Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan, saran dan informasi bagi PT.Sukses Sawit Gasing untuk memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Ulil; M, Agustina; Riyanto, Steven. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT.Thamrin Brothers Palembang. Jurnal Kompetitif.*
- Arikunto, Suharsimi. 2013a. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Cutlip, Scott M, Allen H. Center dan Glen M.Broom. (2016). Effective Public Relations. Jakarta: Kencana*
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). Perilaku dalam Organisasi (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.*
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Fatmawati, I. (2007). Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Fenomena yang sama atau Berbeda. Buletin Ekonomi. Vol. 5, No. 2, 189-202.*
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Husein Umar. (2005), Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis, Jakarta: Grafindo Persada.*

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara AP, 2015, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung.*
- Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.*
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016.*
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.*
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017*
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- T. Hani Handoko, 2013, Manajemen, edisi 2, BPF E, Yogyakarta.*



*Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.*

*Widyasari, Retna dan Karim, Abdul. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran IPA Kelas IV SD Islam NU Pungkuran. Jurnal Karya Pendidikan Matematika. Vol 5(1): 92.*