

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

MASAYU NURUL HUDA

NPM. 1801110527

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Masayu Nurul Huda
Nomor Pokok/NIRM : 1801110527
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera
Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN.0220085901

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing II : Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN.0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy Mikial, SE.M.SIAK.CA.CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN.0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

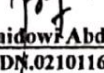
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Masayu Nurul Huda
Nomor Pokok/NIRM : 1801110527
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi
Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN.0220085901

Tanggal 11 April 2022 Penguji I : 
Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN.0219116101

Tanggal 11 April 2022 Penguji II : 
Baidowi Abdhic, SE., M.P
NIDN.0210116101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 11 April 2022



Dr. Misy Mikiat, SE., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal : 11 April 2022



Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN.0222096301

185 / PS / DFE / 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masayu Nurul Huda
Nomor Pokok : 18.01.11.05.27
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata (S1)
Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022



Masayu Nurul Huda

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : Hiduplah seolah engkau mati besok. Belajarlah seolah engkau hidup selamanya (Mahatma Gandhi)

Kupersembahkan Kepada

- Kedua Orang tuaku
- Anak-anakku tercinta
- Teman-teman Seperjuangan di Bwaslu Kota Palembang.
- Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Almamaterku di Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Bismillaahir Rahmaanir Rahiim.

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, dan tak lupa pula salam serta sholawat selalu penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan, dapat penulis diselesaikan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian guna mencapai gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Selesainya Skripsi ini dengan tepat waktu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Syaiful Sahri, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Rodya, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama penulisan Skripsi ini.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.

4. Bapak/Ibu Pembimbing yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak Iin Irwanto, ST, MM selaku Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Masayu Nurul Huda
NPM. 1801110527

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Budaya Organisasi	6
2.1.2 Pengembangan Karir	14

2.1.3	Definisi Kepuasan Kerja	24
2.1.5	Kinerja.....	35
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	39
2.3	Kerangka Berpikir	42
2.4	Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	48
3.4	Rancangan Penelitian	49
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	49
3.6	Instrument Penelitian.....	51
3.7	Teknik Analisa Data.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Deskripsi Data	57
4.1.2	Asumsi Klasik	66
4.1.3	Regresi Linier Berganda	69
4.1.4	Uji Hipotesis	71
4.1.5	Koefisien Determinasi	75
4.2	Pembahasan dan Interpretasi	76
4.2.1	Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	76
4.2.2	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja.....	77

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	78
---	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	80
----------------------	----

5.2 Saran	81
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	82
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Penelitian Relevan	40
2.	Waktu Penelitian.....	45
3.	Operasionalisasi Variabel.....	50
4.	Skala Pengukuran Likert	57
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
8.	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)	59
9.	Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (X ₁).....	61
10.	Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X ₂)	63
11.	Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja(X ₃)	65
12.	Uji Multikolinearitas	68
13.	Hasil Regresi Linier Berganda	70
14.	Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	71
15.	Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	72
16.	Uji t Variabel X ₃ terhadap Y	73
17.	Uji F	74
18.	Uji Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai	9
2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai.....	10
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	10
4. Kerangka Pikir	12
5. Bagan Kerangka Pikir	44
6. Grafik Normalitas	67
7. Pengujian Heteroskedastisitas	69

ABSTRAK

MASAYU NURUL HUDA. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Bapak Saiful Sahri, SE, M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, SE.,M.M

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan budaya organisasi, pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain. Populasi di dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 42 orang. Subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 42 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,338) > t_{tabel} (1,684)$, dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$. Nilai 2,338 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP

Masayu Nurul Huda, dilahirkan di Palembang pada tanggal,, dari Ayah Masagus Haris Natsir dan Ibu Masayu Nurainun, saya anak ke tiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan Pada tahun 1999 Di SD Negeri Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan Tahun 1996 di SMP Negeri 2004 Palembang, Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2010 di SMA pkbm cahaya . Pada Tahun 2018 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridinanti Palembang. Dan Saat ini tercatat sebagai staf non teknis di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kota Palembang.

Palembang, Maret 2022

Masayu Nurul Huda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja Pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017)

Kinerja mempunyai arti penting dari Pegawai, adanya penilaian kinerja berarti Pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja Pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin Pegawai yang berprestasi di promosikan, di kembangkan dan di beri penghargaan atas prestasi, sebaliknya Pegawai yang tidak berprestasi akan didemosikan. (Ilyas, 2016)

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik Pegawai maupun perusahaan yaitu dukungan organisasi, tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan.

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, di ciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bias mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan Pegawai tersebut. (Kadarisman, 2017).

Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya dalam perusahaan masih lemah dan mengkhawatirkan (Hasibuan, 2018).

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya (Anoraga, 2017)

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi Pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir (Nawawi, 2017).

Kepuasan kerja (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. Kepuasan kerja sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang siswa hendak tampil di depan kelas maka seorang siswa tersebut harus memiliki kepercayaan diri agar dapat tampil dengan baik di depan kelas.

Kepuasan kerja juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam kaitannya dengan kepercayaan diri dalam kegiatan sehari-hari seseorang pasti akan mengalami suatu kecemasan dimana akibat belum adanya kesiapan dari diri seseorang untuk dapat bicara di depan kelas.

Keadaan tersebut merupakan hal yang sangat wajar karena dengan adanya kecemasan maka seseorang dapat mengontrol diri mereka agar tidak terlalu sombong terhadap apa yang telah mereka memiliki, tapi pada kecemasan ini menjadi tidak wajar ketika seseorang menjadi cemas yang berlebihan seperti sampai mengeluarkan keringat dingin atau tiba-tiba merasa tidak mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam keadaan tersebut Kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam mengatasi kecemasan berbicara dimana seseorang yang yakin dengan kemampuan yang dia miliki maka seseorang tersebut akan sangat kecil sekali kemungkinan untuk mengalami kecemasan berbicara, begitupun sebaliknya, apa bila seseorang tersebut memiliki Kepuasan kerja yang rendah maka akan sangat besar sekali kemungkinan seseorang tersebut mengalami kecemasan berbicara (Handoko, 2011).

Kepuasan kerja (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Handoko, 2011). Adapun fenomena yang ditemukan adalah bahwa budaya organisasi belum dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip budaya organisasi manajemen modern, ini disebabkan tidak semua

Pegawai mengerti budaya organisasi perusahaan dengan baik. Selain itu, pengembangan karir berjalan dengan lambat, Pegawai jarang diberikan apresiasi kenaikan jabatan. Pegawai tidak memiliki Kepuasan kerja, hasil kinerja Pegawai belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah budaya organisasi, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan Kepuasan kerja Secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Kantor dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi dalam hal tentang budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alwisol. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anoraga, P. (2017). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Journal of management*, 6(3), 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bandura, A. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fatimah, E. (2018). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2018). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harianja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Grasindo.
- Ilyas, Y. (2016). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Imam, I., & Siswandi, S. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145– 165
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai PT Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46.

- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Ridwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya.
- Singodimedjo, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sujono. (2017). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.