PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP DISIPLIN SERTA IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS MAHASISWA BUJANG GADIS UIN RADEN FATAH PALEMBANG

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam menempuh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

Nama : HENDRO GUNAWAN

NPM : 214541021

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP DISIPLIN SERTA IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS MAHASISWA BUJANG GADIS UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Nama : **HENDRO GUNAWAN**

NPM : **214541021**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

Palembang, 2022
Pembimbing I,

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

Palembang, 2022
Pembimbing II,

Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan FE,

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

Palembang, 2022
Kaprodi MM UTP,

Dr. Sari Sakarina, SE, MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP DISIPLIN SERTA IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS MAHASISWA BUJANG GADIS UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : **HENDRO GUNAWAN**
NPM : **214541021**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

	Tanggal	Tanda Tangan
Ketua Penguji :		
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS	26/9/2022	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM	26/9/2022	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si	26/9/2022	

Mengetahui :

Palembang, 2022
Dekan FE

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

Palembang, 2022
Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE, MM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Produktivitas Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak-anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2022

Penulis

ABSTRAK

HENDRO GUNAWAN, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Produktivitas Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Produktivitas Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang baik secara langsung Maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 30 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin (Y). hasil nilai *P-Value* adalah 0,002 ≤ 0,05, dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,479, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin. Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin (Y). hasil nilai *P-Value* adalah 0,001 ≤ 0,05, dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,479, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin. Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah 0,000 ≤ 0,0, dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,848, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang (Z). hasil nilai *P-Value* adalah 0,000 ≤ 0,05, dengan nilai original sample negatif yaitu sebesar -0,668, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin (Y) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. hasil nilai *P-Value* adalah 0,000 ≤ 0,05 , dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,764, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja. Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah 0,003 ≤ 0,05, dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,366. Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah 0,013 ≤ 0,05, dengan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,366. Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin sebagai variabel mediasi sebesar 0,888 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi) sebesar 88,8% sedangkan sisanya sebesar 11,2% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Produktivitas Kerja sebesar 0,946, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 94,6% sedangkan sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang di , disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Produktivitas Kerja yang sudah ada sekarang ini terutama indikator yang masih rendah yaitu Mahasiswa selalu tiba tepat waktu diorganisasi. Bagi Pimpinan agar dapat lebih meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi serta Produktivitas Kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi serta Disiplin secara optimal.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Disiplin Serta, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

HENDRO GUNAWAN, The Influence of Organizational Culture and Achievement Motivation on Discipline and Its Implications on Productivity of Single Girls Students at UIN Raden Fatah Palembang, under the guidance of Mrs. Dr. Ms. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

This study aims to determine and prove the influence of organizational culture and achievement motivation on discipline and its implications for student productivity at UIN Raden Fatah Palembang both directly and indirectly. The population in this study was the bachelor students of UIN Raden Fatah Palembang while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 30 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely the sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the above opinion, then in this study by considering the total population of 30 people, the authors took the entire population of 30 people as research samples. . The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Organizational Culture (X1) has an effect on Discipline (Y). The result of the P-Value is 0.002 0.05, with a positive original sample value of 0.479, so it is concluded that there is an influence of Organizational Culture on Discipline. Achievement Motivation (X2) has an effect on Discipline (Y). The result of the P-Value is 0.001 0.05, with a positive original sample value of 0.479, so it can be concluded that there is an influence of Achievement Motivation on Discipline. Organizational Culture (X1) has an effect on Work Productivity (Z). The result of the P-Value value is 0.000 0.0, with a positive original sample value of 0.848, so it is concluded that there is an influence of Organizational Culture (X1) on Work Productivity. Achievement Motivation (X2) has an effect on Work Productivity of Single Girls Students at UIN Raden Fatah Palembang (Z). The result of the P-Value is 0.000 0.05, with a negative original sample value of -0.668, so it can be concluded that there is an influence of Achievement Motivation on Work Productivity. Discipline (Y) has an effect on Work Productivity. The result of the P-Value is 0.000 0.05, with a positive original sample value of 0.764, so it can be concluded that there is an influence of Discipline on Work Productivity. Organizational Culture on Work Productivity has an indirect influence with Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by looking at the table above with a P-Value value of 0.003 0.05, with a positive original sample value of 0.366. Achievement Motivation on Work Productivity has an indirect influence with Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by looking at the table above with a P-Value value of 0.013 0.05, with a positive original sample value of 0.366. The R2 value for the latent variable Discipline as a mediating variable is 0.888, which means that this value identifies that the variation in Discipline of Single Girls Students at UIN Raden Fatah Palembang can be explained by exogenous latent variables (Organizational Culture and Achievement Motivation) of 88.8% while the remaining 11.2 % is explained by other variables and the R2 value for the latent variable of Work Productivity is 0.946, which means that this value identifies that variations in Work Productivity can be explained by exogenous variables of 94.6% while the remaining 5.4% is explained by variables not included in the study. .

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for Single Girls Students at UIN Raden Fatah Palembang in , it is recommended to further increase the existing Work Productivity, especially indicators that are still low, namely Students always arrived on time organized. For Leaders to be able to further improve Organizational Culture and Achievement Motivation and Work Productivity that have been implemented at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to improve Organizational Culture and Achievement Motivation and Discipline optimally.

Keywords: Organizational Culture, Achievement Motivation, Discipline and Work Productivity

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : HENDRO GUNAWAN
NPM : 214541021
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Produktivitas Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

2. Apabila ada bagian–bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas,sesuai norma,kaidah dan etika penulisan ilmiah.

3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang–undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2022
Yang menyatakan,

HENDRO GUNAWAN

RIWAYAT HIDUP

Hendro Gunawan dilahirkan di Palembang, pada tanggal 16 Mei 1997 dari ayah Sugiran dan ibu Wagina. Anak ke 2 dari 4 bersaudara. Sekolah dasar Negeri 268 Palembang diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah Menengah Pertama Negeri 24 Palembang diselesaikan tahun 2012. Sekolah Menengah Atas Shailendra Palembang diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2020 lulus Strata I (S1) di UIN Raden Fatah Palembang Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam. Kemudian pada tahun 2020 melanjutkan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Berkerja sebagai pegawai BUMN pada tahun 2018 di PT Kereta Api Indonesia (Persero) sampai dengan sekarang.

Palembang, 2022

HENDRO GUNAWAN

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
SURAT PERNYATAAN viii
RIWAYAT HIDUP ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 10
C. PembatasanMasalah 11
D. Perumusan Masalah 12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 12
F. Kegunaan Penelitian 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis 14
1. Produktivitas Kerja 14
2. Disiplin 27
3. Budaya Organisasi 33
4. Motivasi Berprestasi 39

B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan 52

C. Kerangka Berpikir 55

D. Hipotesis Penelitian 60

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian 62

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 63

C. Rancangan Penelitian 64

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 64

E. Teknik Analisis Data 69

F. Metode Analisis Data 70

G. Hipotesis Statistika 73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 82

B. Pembahasan 99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 110

B. Implikasi Kebijakan 111

C. Saran 112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang	4
Tabel 1.2	Tingkat absensi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2021	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Relevan	53
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	62
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja	65
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin	66
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	67
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi	68
Tabel 3.6	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	69
Tabel 3.7	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	75
Tabel 3.8	Evaluasi Model Struktural	76
Tabel 3.9	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	78
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Fakultas	84
Tabel 4.3	Kategori Jawaban	85
Tabel 4.4	Kategori Jawaban Responden	86
Tabel 4.5	Outer Loading Factor	89
Tabel 4.6	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	91
Tabel 4.7	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach	92
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 4.9	Path Coefficients	96
Tabel 4.10	Data Indirect Effect	98
Tabel 4.11	Nilai R-Square (R2)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	60
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian	77
Gambar 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	83
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Fakultas	84
Gambar 4.3	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	88
Gambar 4.4	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah wadah untuk para mahasiswa mengekspresikan aspirasi mereka .organisasi sangat penting ada di dalam setiap perguruan tinggi karena dengan adanya organisasi di setiap perguruan tinggi akan banyak menampung kreatifitas mahasiswanya, Sehingga setiap aspirasi dan kreatifitas setiap mahasiswa tidak ada yangterbuang sia-sia, setiap organisasi di atur oleh sebuah aturan yang telah dibuat oleh semua anggota organisasi tersebut dan peraturan itu akan dijalankan oleh setiap anggotanya dan bagi pelanggar aturan akan dikenakan sanksi yang telah disepakati oleh setiap anggota dan didalam sebuah organisasi ada pengurus yang memimpi organisasi agar sebuah organisasi dapat menjalankan tugas-tugasnya

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpindan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, data dan lainsebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan organisasi mahasiswa yaitu organisasi yang berisikan mahasiswa. Menghasilkan manusia yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas dapat meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang

dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Untuk menghasilkan Produktivitas kerja yang optimal adalah tidak mudah karena Produktivitas kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain disiplin, motivasi dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua anggota di dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas akan muncul apabila disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan konstribusi yang positif bagi manusia itu sendiri (Hidayah, 2018: 56).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa peningkatan Produktivitas kerja dan disiplin tidak terlepas dari pengaruh motivasi berprestasi para anggotanya. Disiplin yang baik, dimulai dengan motivasi atau dorongan dari diri sendiri mahasiswa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diembannya tanpa harus diperintah oleh orang lain atau ketua organisasi mahasiswa sehingga menghasikan disiplin yang baik dan terukur sesuai standar yang telah ditetapkan melalui peraturan organisasi. Begitu juga dengan budaya organisasi yang baik, akan memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja anggota organisasinya

Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang merupakan Duta Pendidikan dan Budaya, sekaligus wakil-wakil dari setiap mahasiswa di dalamnya. Mereka yang tergabung harus menjadi role model atau contoh bagi mahasiswa/i Iainnya. Para Bujang dan Gadis harus siap melaksanakan beberapa Program Kerja, mulai dari lnagurasi, Sosialisasi ke SMA - Sederajat, melaksanakan Event Perlombaan, Bakti SosiaI, Buka Bersama atau acara di Bulan Ramadhan, Pelaksanaan Pemilihan Bujang Gadis selanjutnya, dan masih banyak event Iainnya sesuai koordinasi Ikatan. AIasan didirikan Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang ialah memberikan warna baru dan segar bagi mahasiswa/i UIN Raden Fatah yang memiliki bakat dan minat, komitmen, Ioyalitas , serta mampu menunjukkan kinerja sesuai keahlian yang dimilliki supaya bisa disalurkan. Selain itu agar menjadi legal di mata mahasiswa terkhusus bagi universitas dan menjadi organisasi yang memiliki ketataan yang jelas. Melihat banyaknya mahasiswa berprestasi dan berbakat, menjadi wadah yang sangat tepat untuk Iebih mendalai skill yang ada. Karena didalamnya, semua yang tergabung bisa bertemu dan bertukar pikiran satu sama lain, baik membahas mengenai lingkup belajar mahasiswa, jangkauan silahturahmi yang luas dan tentunya bisa lebih mengenal dunia pageant. Data saat ini jumlah Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang sebanyak 30 orang terdiri dari 15 pasangan bujang dan gadis, untuk lebih jelasanya ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah Mahasiswa Bujang Gadis UIN **Raden Fatah Palembang**

No	Fakultas	Bujang	Gadis	Total Anggota
1	Tarbiyah dan Keguruan.	4	2	6
2	Syariah dan Hukum	2	5	7
3	Dakwah dan Komunikasi	2	2	4
4	Ekonomi dan Bisnis	2	1	3
5	Psikologi	3	2	5
6	Ilmu Sosial dan Politik	2	3	5
Total		15	15	30

Sumber : BGUIN Raden Fatah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat sebanyak 15 pasang bujang gadis UIN Raden Fatah Palembang yang terdiri dari berbagai Fakultas diantaranya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Psikologi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan total keseluruhan berjumlah 30 orang yang kemudian akan dijadikan sampel dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pengamatan terdapat fenomena produktivitas kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang, dimana masih belum optimalnya produktivitas kerja hal ini terlihat dari masih adanya mengerjakan tugas yang kurang teliti, tugas yang dilakukan kadang tidak sesuai dengan standar operasional kerja, masih adanya yang belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, sering terlambat datang, lingkungan kerja dan sarana kerja yang kurang mendukung serta ketua organisasi/ketua organisasi memberikan promosi kepada yang teladan dan berprestasi. Berdasarkan fakta

yang ada jelas bertantangan dengan teori produktivitas kerja, dimana menurut (Sinambela 2017: 81) "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu serta mengerjakan segala sesuatu dengan benar bekerja lebih cermat dan lebih giat.

Selain itu rendahnya produktivitas kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang, terlihat dari absensi pada tahun 2021 dengan tingkat absensi yang flukuatif, Tingkat absensi mahasiswa tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Tingkat absensi Mahasiswa Bujang Gadis UIN **Raden Fatah Palembang**
Tahun 2021

Bulan	2021			
	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	30	25	21	2,80
Februari	30	24	18	2,50
Maret	30	24	18	2,50
April	30	25	23	3,06
Mei	30	24	22	3,05
Juni	30	26	24	3,07
Juli	30	26	25	3,20
Agustus	30	25	22	2,93
September	30	24	21	2,91
Oktober	30	27	25	3,08
November	30	24	21	2,91
Desember	30	25	23	3,06
Tertinggi				**3,20**
Terendah				**2,50**
Rata - rata				**2,92**

Sumber: Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang, 2022

Menurut Umar (2018:161) perhitungan tingkat absensi mahasiswa dapat diperoleh dengan rumus:

Perhitungan tingkat absensi mahasiswa dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Mahasiswa X Jumlah Hari efektif}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata- rata persentase absensi tahin 2021 sebesar 2,92%, Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh organisasi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang Apabila > 1% dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh seluruh mahasiswa mengalami penurunan.

Begitu juga dengan fenomena disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang, masih ditemukannya yang mengisi absen hadir dan tanda tangan dengan cara titip absen, masih ada telat dalam menyelesaikan tugas, masih adanya yang tidak taat pada peraturan yang ditetapkan organisasi, masih ada yang belum mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain serta yang tidak bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan, kondisi disiplin tersebut bertentangan dengan teori menurut Singodimedjo (2017:55) dimana kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila norma dan aturan tersebut tidak ditaati maka akan sulit bagi individu tersebut untuk diterima didalam lingkungan tersebut.

Fenomena lainnya yaitu pada budaya organisasi, Menurut Wirawan (2019:8) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan

dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem – problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berinternalisasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersiapkan, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut. Apabila dalam suatu organisasi tersebut telah tercipta budaya organisasi yang baik maka akan berdampak baik juga pada Produktivitas kerja anggota organisasi tersebut, akan tetapi pada kenyataannya budaya organisasi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang terbilang belum kondusif dimana masih ditemukannya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yang perlu didorong untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, masih didorong untuk berfikir kreatif dan diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas. Sepenuhnya menyelesaikan tugas dengan akurat Ketua organisasi organanisasi kurang memotivasi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan tugas, organisasi kurang mendorong untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, Organisasi belum bisa membuat merasa bahwa mereka adalah aset terpenting serta Organisasi belum sepenunya mendorong mahasiswa agar sering melakukan kerjasama.

Permasalahan lainnya yaitu rendahnya motivasi berprestasi menurut As'ad (2017:92) motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang

diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan dengan tugas dan mengarah ke tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi. Organisasi hendaknya memberikan motivasi untuk berprestasi pada setiap anggotanya hal ini akan berguna untuk menunjang Produktivitas kerja anggota organisasi. Namun kenyataan yang ada pada Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yaitu : sering menunda-nunda penyelesaian tugas, melakukan plagiat, hasil kerja tidak sesuai dengan kemampuan, disiplin waktu dan disiplin belajar yang rendah, tidak aktif dalam proses pertemuan, sering bolos kuliah, membutuhkan waktu yang panjang dalam meyelesaikan studi, bahkan mengalami putus kuliah atau drop-out. Gejala seperti ini terjadi juga di kalangan Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang. Rendahnya motivasi berprestasi tersebut jika tidak memperoleh perhatian dari pihak yang berkepentingan dalam hal ini dosen dan ketua organisasi jurusan dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif pada proses dan hasil belajar mahasiswa, yang akan berimbas pada kualitas lulusan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Galuh, Indira, and Daulay 2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar , Riau, Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh (Budiono and Wuryandari 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Mahasiswa pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian KSHUM, Hasil penelitian menunjukan bahwa : Motivasi Berprestasi berpengaruh secara nyata terhadap Disiplin 2. Budaya Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Disiplin

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurfauzia Koeswara, Farlina, and Susilawati 2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata makmur sejahtera, Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera, ada pengaruh yang signifikan anatara variabel Motivasi Berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera.

Akan tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian dimana penelitian yang dilakukan oleh (Wiryawan, Risqon, and Noncik 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja, Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh positif pada disiplin kerja.

Dari permasalahan – permasalah diatas terkait fenomena gap maupun research gap diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap disiplin serta implikasinya pada produktivitas mahasiswa bujang gadis UIN raden fatah palembang

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang antara lain :

1. Produktivitas kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang masih belum optimal hal ini terlihat dari masih adanya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang mengerjakan tugas yang kurang teliti, Tugas yang dilakukan kadang tidak sesuai dengan standar operasional kerja
2. Masih adanya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yang belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan
3. Rendanya disiplin mahasiswa terlihat dari masih ditemukannya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yang Hadir tidak tepat waktu.
4. Masih adanya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yang tidak Taat pada peraturan yang ditetapkan organisasi
5. Budaya organisasi yang terbilang belum kondusif dimana masih ditemukannya Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang yang perlu didorong untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas
6. Organisasi belum bisa membuat para Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang merasa bahwa mereka adalah asset terpenting
7. Rendahnya motivasi berprestasi di kalangan mahasiswa. Gejala dimaksud antara lain: sering menunda-nunda penyelesaian tugas, melakukan plagiat,

hasil kerja tidak sesuai dengan kemampuan, disiplin waktu dan disiplin belajar yang rendah, tidak aktif dalam proses pertemuan.

8.

C. PembatasanMasalah

Berdasarkan teridentifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan hanya pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Produktivitas Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?

6. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?
7. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang
2. Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang
3. Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang
4. Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang
5. Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang
6. Budaya Organisasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang

7. Motivasi Berprestasi secara tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Disiplin Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

(a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang.

(b) Sebagai sumbangan bagi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang untuk lebih memperhatikan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Mahasiswa dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Produktivitas Kerja mahasiswa benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

(c) Secara teoritis :

1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja.
2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Mahasiswa Bujang Gadis UIN Raden Fatah Palembang

DAFTAR PUSTAKA

.

Ahmad, Tohardi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Anaroga P. 2018. Psikologi kerja. Cetakan ke-2. Jakarta. Rineka cipta.

Ardana, I. Koman. Mujianti, and I. Waya. Mudiartha Utama. 2017. Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2018. "Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek." Edisi Revisi III.

Arsyad, A, and Harry. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado." Jurnal Administrasi Bisnis 3(011):1–13.

As'ad, Moh. 2017. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.

Asmiarsih, Tety. 2017. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Mahasiswa Organisasi Badan Kemahasiswaan Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang"

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group

Darmawan, Didit. 2020. "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya: Pena Semesta.

Elbandiansyah. 2019. Manejemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH.

Fahmi, Irham. 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media

Ghozali, Imam. 2018. "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS." Edisi 4.

Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. Luxima Metro Media

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasri, Salfen. 2018. "Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Organisasi. Makasar: Yayasan Pendidikan Makasar

Hidayah,Nur. 2018 .Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Peusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

Koesmono, H. Teman. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja mahasiswa Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor di Jawa Timur", Vol. 7, No. 2.

Kusdi, 2018. "Budaya Organisasi", Salemba Empat, Jakarta.

Kusriyanto, Bambang. 2017. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT Pustaka Binaman

Lijan Poltak Sinambela dan Sarton. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2. Jakarta: Bumi aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

Moelyono santoso. 2017. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Munandar, Ashar. 2017. Psikologi Industri dan Oraganisasi. Jakarta : UI press.
Mylsidayu, A dan Kurniawan, F. 2019. Ilmu Kepelatihan Dasar. Ed. Bandung: penerbit Alfabeta.
Noor, Juliansyah. 2017. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
Riani, Asri Laksmi. 2019. " Budaya Organisasi ". Graha Ilmu, Yogyakarta.
Robbins, P. Stephe. 2018. Organizational Behavior 13th Edition". New Jersey: Pearson Education Inc.
Rosidah, Ambar T. Sulistiyan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
Siagian Sondang P. 2018. Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi.Gunung Agung, Jakarta.
Singodimedjo. 2017. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
Sinungan, Muchdarsyah. 2018. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Cetakan ke9.Jakarta: Bumi Aksara.
Soeprihanto. 2018. Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
Sudarmanto. 2019. "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM", Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
Sudibyadnyana, Putu. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali Putu." 7(1):56–84.
Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Supranto. 2017. Teknik Sampling Untuk Survei Dan Eksperimen. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Prenamedia Group
Torang, Dr. Syamsir. 2017. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta.
Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
Wukir, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Organisasi, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2019. "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS, Dan Visual PLS. Salemba Infotek."