

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP
SUKARAMI**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RANI TRI UTAMI NINGSI

NPM. 1601110522

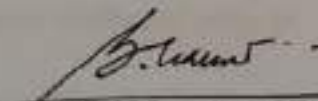
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

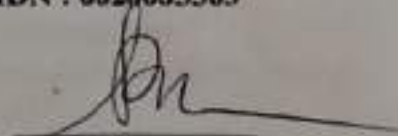
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rani Tri Utami Ningsi
Nomor Pokok/NIM : 1601110522
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan
Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
PLN (Persero) ULP Sukarami
Pembimbing Skripsi :

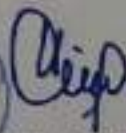
Tanggal ^{11/05} - 20 Pembimbing I : 
Dra. Hj. Sri Murniati, SE, MM
NIDN : 0028085503

Tanggal ^{11/05} - 20 Pembimbing 2 : 
M.A. Baidowi, SE, MM
NIDN : 0226025801

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi





Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CACSRS
NIDN : 0205026401

27 / PS / DFE / 20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"kesuksesan adalah kemampuan untuk beranjak dari satu kegagalan"

(Rani Tri Utami Ningsi)

Kupersembahkan untuk :

1. *Allah SWT*
2. *Kedua orang tua dan saudaraku yang terkasih*
3. *Segenap Dosen Tridinanti yang ku hormati*
4. *Teman-Teman Manajemen Angkatan 2016*
5. *Almamater Kebangganku*
6. *Seluruh karyawan/i PT. PLN (persero) ULP Sukarame*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Rani Tri Utami Ningsi
Nomor Pokok/NIM : 1601110522
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan
Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN
(Persero) ULP Sukarami

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbeneran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 21 Maret 2020



Rani Tri Utami Ningsi

NIM. 1601110522

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Keluarga dan para sahabat serta para kaum muslimin yang telah berjihad meletakkan sendi-sendi dasar agama Islam sebagai petunjuk dan pedoman bagi hidup manusia di muka bumi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Bantuan tersebut telah meringankan beban penulis sehingga terselesaikannya skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami". Untuk itu diucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang beserta staff pemimpin lainnya, para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan yang terbaik berupa pelayanan, perhatian, pengarahan dan bimbingan selama duduk dibangku kuliah sampai masa akhir perkuliahan.

3. Ibu Dra.Hj. Sri Murniati, SE, MM dan Bapak M.A Baidowi, SE, MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. yang tidak henti-hentinya memberikan masukan serta motivasi untuk mendorong menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Sukarami yang telah banyak membantu serta berkerjasama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada kedua orangtuaku Ayah dan Ibu, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, doa, motivasi dan dorongan baik moril maupun materil.
7. Terimakasih Teman Seperjuanganku yang telah memberi semangat serta dukungannya untukku.
8. Terimakasih teman seangkatan Manajemen sudah menemani dari awal kuliah sampai saat ini.
9. Terimakasih teman seperjuangku di kantor atas motivasi dan doa yang telah diberikan selama ini
10. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan segala amal dan kebaikan yang bersangkutan diterima dan dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin.

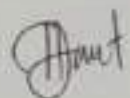
Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya. Untuk itu

dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirul kalam, kepada Allah SWT juga kita berserah diri dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 21 Maret 2020

Penulis



Rani Tri Utami Ningsi
NIM. 1601110522

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Motto dan Persembahan	iii
Surat Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Abstrak.....	xiv

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 Kerangka Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	6
2.1.2 Tipe Budaya Organisasi	7
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi	9

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.5 Kesamaan dan Perbedaan Budaya Organisasi.....	12
2.2 Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karier.....	13
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karier	13
2.2.2 Tujuan Jenjang Pengembangan Karier	15
2.2.3 Faktor-Faktor Penentu Karier	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.5 Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan	20
2.6 Penelitian Lain Yang Relevan	20
2.8 Kerangka Berpikir.....	22
2.9 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Tempat Penelitian	24
3.1.2 Waktu Penelitian	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1 Sumber Data	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	27
3.4 Rancangan Penelitian	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	28
3.6 Instrumen Penelitian	30

3.6 Instrumen Penelitian	30
3.7. Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8. Metode Analisis Data	32
3.8.1 Analisis Kualitatif	32
3.8.2 Analisis Kuantitatif	33
3.9. Teknik Analisis Data	33
3.9.1 Analisis Regresi Linear	33
3.9.2 Analisis Korelasi	34
3.9.3 Analisis Korelasi Determinasi	35
3.10. Uji Hipotesis	35
3.10.1 Uji F	36
3.10.2 Uji t	37
3.11. Sistematika Penulisan	38

BAB II HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
2.1.4 Deskripsi Jabatan	44
4.2 Pembahasan	47
4.2.1 Karakteristik Responden	48
4.2.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner	48
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	50
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Bidang	51

4.2.2 Uji Instrumen	52
4.2.2.1 Uji Validitas	52
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	55
4.2.3 Hasil Analisis Regresi	56
4.2.4 Hasil Koefisien Determinasi	58
4.2.5 Uji Hipotesis	59
4.2.5.1 Uji Simultan (F)	59
4.2.5.2 Uji Parsial (t)	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	64
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Jadwal Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Tabel Jumlah Karyawan.....	27
Tabel 3.3 Tabel Variabel dan Definisi Operasional.....	29
Tabel 3.4 Tabel Bobot dan Kategori Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 4.1 Tabel Profil Umum Responden.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Table 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1).....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X_2).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabel Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F).....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir.....	22

ABSTRAK

Rani Tri Utami Ningsih, " Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Sukarami, dibawah bimbingan Ibu Dra.Hj. Sri Muniarti, SE, MM dan Bapak M.A Baidowi, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Pengembangan karier (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari bidang Pelayanan dan Administrasi dan bidang Transaksi Energi, pengambilan sampel dengan jumlah responden sebanyak 52 orang.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan yaitu $Y = 50,232 + 0,518 X_1 + -0,487 X_2 + e$. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $t_{sig} = 0,009$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $2,720 > t$ tabel 2,00 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,009$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami. Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X_2 (Pengembangan Karier) terhadap Kinerja diperoleh nilai t hitung $-1,538 < t$ tabel 2,00 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,130$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Pengembangan Karier (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami.

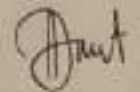
Kata Kunci : *budaya organisasi, pengembangan karier dan kinerja karyawan.*

RIWAYAT HIDUP

Rani Tri Utami Ningsi, dilahirkan di Banyuasin, pada tanggal 11 April 1997 dari ayah Alm. Abdul Rozi dan ibu Rukiati. Anak ke 4 dari 4 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2012. sekolah menengah diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Sekarang bekerja di Perusahaan BUMN yaitu PT. PLN (Persero) UIW S2JB tahun 2016.

Palembang, 21 Maret 2020

Penulis



Rani Tri Utami Ningsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya, dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Karyawan).

Bila dikaitkan dengan judul penelitian yang penulis lakukan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi itu merupakan tempat bagi karyawan/i beridiri, bernafas, bekerja, bersikap, berpikir, bertindak, dan tempat membuat hari-hari kerja anda penuh semangat dalam perasaan cinta kepada perusahaan dan pekerjaan. Ini adalah sesuatu yang bisa karyawan/i jadikan pegangan, untuk menciptakan perilaku dan cara berpikir yang tidak abu-abu, tapi tegas dan jelas ini bukan sekedar tentang nilai, tata kelola, struktur, model, pola, ideologi, atau cara bekerja, tapi ini tentang tindakan. Apa yang sebenarnya karyawan/i lakukan bersama organisasi anda. Jadi, budaya organisasi adalah tindakan dan kecerdasan untuk menerima konsekuensi dari tindakan tersebut. Apapun tindakan anda yang sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan, tindakan itu harus menyatu dalam pikiran dan perasaan karyawan/i.

Tindakan yang berbudaya itu menjadi tindakan hati nurani anda dalam melayani perusahaan, pekerjaan, *stakeholder*, dan diri anda sendiri di tempat kerja. Bekerja dalam sebuah budaya organisasi haruslah menjadi keputusan dari kesadaran tertinggi. Ketika anda memutuskan akan mengambil sebuah pekerjaan, maka saat itu anda harus menyelidiki budaya organisasi yang mendasari pekerjaan tersebut. Budaya itu sama seperti manusia. Manusia adalah kehidupan, dan budaya juga adalah kehidupan. Artinya, budaya organisasi selalu akan berkembang dengan perubahan, kreativitas, inovasi, teknologi, strategi, dan hati nurani yang menginginkan perilaku baru. Oleh karena itu, budaya organisasi sebagai tindakan, harus mau diubah untuk disesuaikan dengan strategi baru, agar dapat menjadi budaya yang fleksible dan lincah untuk mengikuti situasi dan kebutuhan. Budaya organisasi yang ideal akan memudahkan semua orang bersikap dan bertindak untuk mendukung tujuan bisnis.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya dalam uraian berikut penulis mencoba untuk menguraikan masukan yang berhubungan dengan pengembangan karier. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan, deengan kata lain pembinaan karier adalah salah satu kegiatan menejemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Dari uraian diatas berarti pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*).

Untuk menunjang keberhasilan penulis dalam penelitian ini maka PT. PLN (Persero) ULP Sukarami dipilih sebagai objek penelitian.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai karyawan yang ditempatkan pada sub bidang pelayanan terlihat adanya ketidaksesuaian dari sikap dan perilaku karyawan yang terus menerus terjadi sehingga menimbulkan kebiasaan yang membudaya, sehingga budaya organisasi masih terbilang rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang menunda pekerjaan, pada waktu tertentu

meninggalkan ruangan tanpa alasan yang jelas, kurangnya tegur sapa antar karyawan, antara atasan dan bawahan masih kurang aktif dalam berkomunikasi serta masih terkotaknya antar sub bagian yang ada. Adapun pengembangan karier pada karyawan yang masih rendah keinginannya untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karyawan yang tidak mau mengikuti uji kompetensi untuk kenaikan kariernya, masih ada karyawan yang belum memahami pengembangan karier dan upaya pencapaiannya, dan karyawan yang takut akan jabatan baru karena belum siap untuk menduduki karier di jabatan tersebut.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diselesaikan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukarami.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Perser) ULP Sukarami.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan PLN tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut organisasi karyawan dan pengembangan karier.

c. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hutasuhut, Falik Zulaikhair, 2014, *Pengembangan Karir : Career Acceleration Development Program (Cadp) Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta*, Universitas Diponegoro: Semarang.
<http://eprints.undip.ac.id/42834/1/HUTASUHUT.pdf>, diakses pada tanggal 2 januari 2020. Pukul 19:40 WIB.
- Indrianto, Nur dan Bambang Sopomo, 2014, *Metodologi penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen*, BPFE: Yogyakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Prawatya, Dipta Adi, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*, Universitas Diponegoro: Semarang.
<http://eprints.undip.ac.id/36138/1/PRAWATYA.pdf>, diakses pada tanggal 2 januari 2020. Pukul 21:00 WIB.
- Riduwan, 2016, *Pengantar Statistik Sosial*, Alfabeta: Bandung.
- Rizal, M.Hanif, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*, Universitas Diponegoro: Semarang,
<http://eprints.undip.ac.id/36194/>, diakses pada tanggal 3 januari 2020. Pukul 13:00 WIB.
- Soetopo, Hidayat, 2016, *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan)*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet: Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group: Jakarta.
- Wihowo, 2011, *Budaya Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.