

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SUN SAWIT**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**GABRIELLA THERESIA MAMBU
NPM: 2001110198**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Mimpi bukanlah sesuatu yang anda lihat saat tidur, melainkan sesuatu yang membuat anda tak tertidur”. (Cristiano Ronaldo)

“Anda harus percaya pada kemampuan anda sendiri, mendukung diri sendiri, dan paling utama adalah bekerja dengan sangat keras dan berjuang untuk lebih baik”. (David De Gea)

“Jika kamu merasa ingin menyerah, ingatlah mengapa kamu berusaha begitu lama”. (Antoine Griezmann)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Tuhan Yang Maha Esa
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Teman Seperjuanganku
- ❖ Almamaterku

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Gabriella Theresia Mambu
Nomor Pokok/NIM : 2001110198
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sun Sawit.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal... 01-04-2024


Pembimbing I.....

Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN. 0223116001

Tanggal... 01-04-2024


Pembimbing II.....

Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si
NIDN. 0211029501



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal... 04-04-2024



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 020526401

Ketua Program Studi


Tanggal... 04-04-2024


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gabriella Theresia Mambu ,
Nomor Pokok/NPM : 2001110198
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SUN SAWIT"

Tanggal 01-04-2024 Ketua Penguji :  : Ellen Sumiarni. SE., MM
NIDN : 0223116001


Tanggal 01-04-2024 Penguji 1 :  : Nyayu Khairani Putri. SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 01-04-2024 Penguji 2 :  : Hi. Noviarni. SE, M.Si
NIDN : 0221116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 01-04-2024


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal : 04-04-2024


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

159 /PS/DFEB/ 24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gabriella Theresia Mambu
Nomor pokok/NPM : 2001110198
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



Gabriella Theresia Mambu

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| RIWAYAT HIDUP..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 12 |
| 2.1.1 Definisi prestasi Kerja | 13 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja | 14 |
| 2.1.1.2 Kinerja Instasi Pemerinta | 14 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja | 15 |
| 2.1.1.4 Indikator Penilaian Kinerja Instansi | 16 |
| 2.1.2 Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi..... | 18 |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 18 |
| 2.1.2.3 Dimensi Budaya Organisasi | 19 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi | 19 |
| 2.1. Komitmen Organisasi | 19 |
| 2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi | 20 |
| 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Standar Akuntansi | 20 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 21 |
| 2.3 Komunikasi Kerja | 22 |
| 2.4 Hipotesis | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 24 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 24 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 24 |
| 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| 3.2.1 Sumber Data | 24 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| 3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling | 26 |
| 3.3.1 Populasi | 26 |
| 3.3.2 Sampel | 26 |
| 3.3.3 Sampling | 27 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 27 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional | 28 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 29 |
| 3.6.1 Validitas | 29 |
| 3.6.2 Reliabilitas | 29 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 30 |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 3.7.1.1 Uji Normalitas | 31 |
| 3.7.1.2 Uji Multikolinieritas | 31 |
| 3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 3.7.3 Uji Hipotesis | 33 |
| 3.7.3.1 Uji Parsial (Uji-t) | 33 |
| 3.7.3.2 Uji Simultan (Uji-f) | 33 |
| 3.7.6 Uji Koefisien Determinasi..... | 35 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 36 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 36 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian | 36 |
| 4.1.2 Statistik Deskriptifl | 36 |
| 4.1.3 Hasi Uji Instrumen | 37 |
| 4.1.4 Uji Asumsi Klasik | 44 |
| 4.1.5 Uji Hipotesis..... | 46 |
| 4.1.5.1 Analisi Regesi Liner Berganda | 46 |
| 4.1.5.2 Uji Persial (Uji-t) | 55 |
| 4.1.5.3 Uji Simultan (Uji-f) | 57 |
| 4.2 Pembahasan..... | 59 |
| BAB V PENUTUP | 62 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 62 |
| 5.2 Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63 |

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMINIKASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT”** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M. Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M. Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S, E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Sun Sawit.
8. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2020.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, 1 Maret 2024

Peneliti

Gabriella Theresia Mambu

ABSTRAK

Gabriella Theresia Mambu. NPM. 2001110198, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Sawit. Dengan Pembimbing I Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM dan Pembimbing II Ibu Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinata Palembang, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sun Sawit. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Sun Sawit berjumlah 65 orang karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pola grafik p-plot mengikuti garis yang ada sehingga data normal. Dari hasil perhitungan yang ada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,057, 1,358, 1,564 dan 1,238 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas, maka ditemukan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan pada hasil regresi berganda antara pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sun Sawit diperoleh nilai konstantanya sebesar 25,004. Koefisien regresi 0,034, -0,120, 0,140 dan 0,221. Berdasarkan pada uji t diperoleh hasil signifikan dari masing-masing variabel adalah 0,797, 0,351, 0,037 dan 0,011. Berdasarkan uji f, diperoleh variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan komunikasi kerja (X4) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sun Sawit. Secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Fhitung sebesar 1,467 dengan signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, komunikasi kerja, prestasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Gabriella Theresia Mambu. NPM. 2001110198, The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment and Work Communication on the Work Performance of PT Employees. Sun Palm. With Supervisor I Mrs. Ellen Sumiarni, SE., MM and Supervisor II Mrs. Nyayu Khairani Putri, SE., M.Sc. Faculty of Economics, Tridinata University, Palembang, 2024.

This research aims to determine the influence of organizational culture, organizational commitment, work environment and work communication on the work performance of PT employees. Sun Palm. The sample in this research were employees of PT. Sun Sawit has 65 employees.

Based on the results of the normality test carried out, the results obtained were that the p-plot graphic pattern followed the existing lines so that the data was normal. From the calculation results of the multicollinearity test results, the independent variable shows that the VIF value = 1.057, 1.358, 1.564 and 1.238 where this value is smaller than 10. If the VIF value is <10, it can be concluded that the data is free from symptoms of multicollinearity. Based on the results of the heteroscedasticity test, it was found that there were no symptoms of heteroscedasticity in the data. Based on the results of multiple regression between the influence of organizational culture, organizational commitment, work environment and work communication on the work performance of PT employees. Sun Sawit obtained a constant value of 25.004. Regression coefficients 0.034, -0.120, 0.140 and 0.221. Based on the t test, the significant results obtained for each variable were 0.797, 0.351, 0.037 and 0.011. Based on the f test, the variables organizational culture (X1), organizational commitment (X2), work environment (X3) and work communication (X4) were obtained on the work performance of PT employees. Sun Palm. Simultaneously, it influences employee work performance with an F count of 1.467 with a significance of $0.022 < 0.05$. Thus, it is concluded that organizational culture and organizational commitment do not influence employee work performance. The work environment and work communication have a significant effect on employee work performance.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, work environment, work communication, employee work performance.

RIWAYAT HIDUP

Gabriella Theresia Mambu dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 10 Maret 2000 merupakan anak kedua dari lima bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Neger 139 Palembang, dan lulus pada tahun 2012, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 54 Palembang dan lulus pada tahun 2015 Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kejuruan (SMK) di SMK SENOPATI Sidoarjo dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 saya berkerja dulu selama setahun untung pengembangan karir sekaligus membantu Orang Tua dan pada tahun 2020 saya Kembali melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Gabriella Theresia Mambu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang akan menggerakkan berbagai jenis sumber daya yang lain yang terdapat di perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan profesional dengan menggunakan berbagai jenis teknik manajemen sumber daya manusia agar dapat mendukung kinerja karyawan. Manajemen sumber daya merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan diantara peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan daripada perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Secara konvensional, bisa dikatakan bahwa mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja dari para pegawai di sebuah perusahaan bisa dilaksanakan dengan memberikan sebuah rangsangan seperti gaji yang tinggi juga bonus-bonus. Tetapi, sebagai manusia biasa, maka para pegawai juga mempunyai setiap kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya, maka memotivasi seperti ini bukanlah satu-satunya cara yang dapat dilakukan untuk membuat kinerja pegawai meningkat.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa usaha-usaha yang dapat dilaksanakan oleh para pimpinan perusahaan dalam memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya bukanlah tergantung hanya kepada besarnya bonus atau gaji yang diberikan tetapi haruslah terlebih dahulu memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja daripada pegawai di sebuah perusahaan. Adapun beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban Kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sun Sawit yang selanjutnya disebut perusahaan, bergerak pada bidang usaha agro industri yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Ny. Renny Astuti, SH. No. 30 Tanggal 12 Agustus 2006. Mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor: W5-00260.HT.01.01-Tahun 2007 dan perubahan Keputusan Rapat No. 408, tanggal 12 September 2014 dari Notaris Ny. Elmadiantini, SH. SpN. yang disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum nomor: AHU-30754.40.22.2014, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Persetujuan Perubahan Badan Hukum Terbatas PT. Sun Sawit beserta Lampiran Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang susunan kepengurusan Nomor: AHU-08203.40.20.2014. PT. Sun Sawit bergerak dalam usaha pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Perusahaan memiliki 1 (satu) pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah sebesar 45-ton tandan buah segar

per jam. Produk utamanya antara lain Minyak Kelapa Sawit (Crude Palm Oil) dan Inti Kelapa Sawit (Palm Kernel).

PT. Sun Sawit, terjadi masalah kurang adanya budaya dalam organisasi, disebabkan karna kebiasaan yang sama dalam tim kurang. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kekompakan dan solidaritas dalam tim, serta tidak profesional dalam bekerja dan sering membeda bedakan satu sama lain hingga seringkali ada karyawan yang terkucilkan dan merasa tidak dianggap ada dalam tim menyebabkan kurangnya sinergi dan budaya yang baik dalam bekerja pun akan menjadi kurang kompak. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak terlepas dari komitmen yang mereka miliki. Keinginan yang kuat karyawan untuk tetap berada dalam Perusahaan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karena bagi seorang pemimpin keberhasilan visi dan misi

Dalam berkerja karyawan pasti mengutamakan kenyamanan dilingkungan kerja dan pada PT. Sun Sawit sering terjadi kurangnya komunikasi dan informasi dari sesama karyawan atau dengan atasan sehingga terjadi beberapa konflik pada lingkungan dan komunikasi dalam bekerja yang harus di perbaiki.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan komunikasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sun Sawit”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2018) rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang dilakukan diatas, permasalahan penelitian ini ialah:

1. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit?
5. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:290) bahwa “Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sun Sawit

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Sun Sawit
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Sun Sawit
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Sun Sawit
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Sun Sawit

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dan praktek nyata.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya pengaruh organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP*. Vol. 2, No. 1.
- Afandi. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP*. Vol. 2, No. 1
- Afrinaldo, Rommy. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, Skripsi. Padang: FE UNP
- Ahmad, M. Shaki 2020, Impact of organizational culture on performance Management Practies in Pakistan. *Business Intelligence Journal* January, 2012 Vol. 5 No. 1.
- Alexander JA.et.al .2006. The Role of Organizational Infrastructure in Implementation of Hospitals' Quality Improvement. *Hospital Topics: Research and Perspectives on Healthcare*Vol. 84, no. 1 Winter 2006.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Hasibuan (2019), *Dimensi Prestasi Kerja*, Hartatik.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hunt, Morgan (2008), *Komitmen Organisasi Pada Karyawan*, Sopiah.
- Mangkunegara (2015), *Prestasi Kerja Sebagai Hasil Kerja Yang Berkualitas*. *Jurnal Bisnis*

- Muhammad Fauzi, Moh Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan. Semarang.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>.
- Robert (2003), Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018), Tujuan Penelitian Untuk Menemukan Jawaban Rumusan Masalah.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Triyono (2016), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi. *Majalah Kompas*
- Umar (2008), Indikator Budaya Organisasi Sebagai Acuan Esensial Pada Karyawan, Sopiah.
- Widiyastuti. (2018). Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi Pada Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan (Studi Deskriptif Kualitatif mengenai Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi pada Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan Kota Surakarta). Universitas Sebelas Maret. Surakarta. KOMUNIKASI KERJA.