

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG
ILIR**

SKRIPSI



NAMA : LIA ANGGINI

NIM : 212016070

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG
ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menyusun Skripsi pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : LIA ANGGINI

NIM : 212016070

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Anggini
Nim : 212016070
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dengan ini saya yang menyatakan:

- 1) Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
- 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 3) Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4) Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Lia Anggini

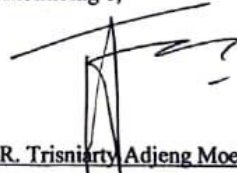
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
Nama : Lia Anggini
Nim : 212016070
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

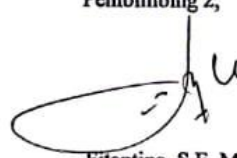
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing 1,



DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing 2,



Fitantina, S.E, M.Si
NIDN :0028026301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zelcha TriHandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

“Hai orang-orang beriman bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (diperbatasan negerimu) dan bertawakallah kepada Allah supaya kamu beruntung”.

(Al-Qur’an Surah Al-Imran : 200)

Kupersembahkan untuk :

1. Kepada kedua orang tua saya Ayah (Revi Yanto) & Ibu (Sri Darma Yanti) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan setiap saat.
2. Teruntuk nenek tersayang (Rosmanidar) yang sudah mendoakan saya.
3. Teruntuk saudara-saudariku yang kusayang Adikku (Wisman Indra Jid) dan (Dea Safira).
4. Teman-teman seperjuangan skripsi dan sahabat-sahabatku yang Kusayangi.
5. Teman-teman Paket 01 Manajemen Tahun 2016.
6. Teman-teman KKN Posko 107 Angkatan 52 (Kecamatan Plaju Palembang).
7. Almamater yang Kubanggakan Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta revi yanto dan sri darma yanti, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Trisniarty adjeng moelyatie,S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Ibu Fitantina, S.E, M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Ayahanda (Revi Yanto) dan ibunda (Sri Darma Yanti) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menaschati, dan memotivasi.
7. Adik-adikku tersayang (Wisman Indra Jid) dan (Dea Safira) dan keluarga besar yang selalu mendukungku.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2020


Lia Aggini
212016070

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA	
PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	25

D. Populasi Dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Table I.1. Data Hasil Produksi	4
Table III.1. Operasional Variable	25
Table III.2. Kerangka Sampel	27
Table IV.1 Hasil Uji Validitas	41
Table IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Table IV.5 Karakteristik Berdasarkan Bagian	45
Table IV.6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Table IV.7 Hasil Tanggapan Responden kinerja Karyawan.....	47
Table IV.8 Hasil Tanggapan Responden lingkungan kerja	49
Table IV.9 Hasil Tanggapan Responden Budaya Organisasi	51
Table IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Table IV.11 Hasil Uji F	55
Table IV.12 Hasil Uji t	56
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	57
Tabel IV.14 Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian Saat Ini	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	68
Lampiran 2 : Daftar Kuesioner Untuk Responden	69
Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen	72
Lampiran 4 : Karakteristik Responden	77
Lampiran 5 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden	79
Lampiran 6 : Tabel F	86
Lampiran 7 : Tabel t	90
Lampiran 8 : Hasil Print Out SPSS	95
Lampiran : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset	
Lampiran : Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi	
Lampiran : Sertifikat AIK	
Lampiran : Sertifikat Komputer	
Lampiran : TOEFL	
Lampiran : Biodata Penulis	

ABSTRAK

Lia Anggini/212016070/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Pali. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebanyak 89 responden. Data yang digunakan adalah data kerat lintang. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja atau budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 97,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Lia Anggini/212016070/2020/The Influence of The Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance PT. Suryabumi Agrolanggeng in the Districts Penukal Abab Lematang Ilir.

The formulation of the problem in this research is, is there any influence of work environment and organizational culture on employee performance PT. Suryabumi Agrolanggeng in the district Pali. The population in this study was 120 employees, with a sample taken as many as 89 respondents. The data used is cross-border data. Method of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is qualitative and quantitative analysis. Analysis techniques using multiple linear regression analysis, hypothesis testing F and t, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis, show that there is a positive influence on the work environment and organizational culture variables on employee performance. Test t results indicate that there is a partial influence of the work environment or organizational culture on employee performance. The results of the coefficient of determination test indicate that the work environment and organizational culture variables are able to contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance, with the amount of contribution caused by 97,4%. The results showed that there was an influence of the work environment and organizational culture on the performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng in the District Penukal Abab Lematang Ilir.

Keywords : Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi perusahaan sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan bagi perusahaan, bagi perusahaan yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam perusahaan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Karyawan yang bekerja pun harus mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu perusahaan baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Menurut Wibowo (2015;7) Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Suatu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat lingkungan kerja karyawan dan budaya organisasi karyawan.

Lingkungan kerja menurut Kasmir (2016;192) merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Melihat lingkungan kerja karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah

satu faktor yang diperhitungkan di dalam perusahaan karena budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Pandi Afandi (2018:97) Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk, berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

PT. Suryabumi Agrolanggeng di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan \pm 15.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90 Ton TBS per jam, secara Administrasi pemerintah berlokasi berada di Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Kinerja yang diperoleh dalam hubungan dengan karyawan diperusahaan ini dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan hubungan antar karyawan yang masih terlihat kurang maksimal. Beberapa hal yang masih rendah dicapai seperti kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar belum optimal, dan juga kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan mengalami naik turun dalam mencapai realisasi produksi yang belum mencapai target penjualan, sesuai dengan banyaknya pesanan, sehingga tingkat pesanan yang mampu diterima perusahaan menjadi tidak maksimal,

dan berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan. Tidak hanya itu, bahkan rendahnya hubungan antar karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja menjadi suatu masalah yang perlu segera diperbaiki mengingat dalam kegiatan pengemasan diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan keinginan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan.

Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi yang masih mengalami naik turun dan terkadang masih belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel hasil produksi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja PT. Suryabumi Agrolanggeng Tahun 2015-2019 (Ton)

Tahun	Target	Realisasi	% Realisasi
2015	130,499,999 ton	125,946,340 ton	96,5%
2016	126,500,000 ton	92,008,350 ton	72,7 %
2017	108,000,000 ton	108,683,280 ton	100,6 %
2018	124,000,000 ton	108,157,510 ton	87,2 %
2019	128,000,000 ton	114,702,310 ton	89,6 %

Sumber: PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil produksi menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat bahwa setiap tahunnya dari tahun 2015 sampai 2019 hasil produksi selalu

mengalami naik turun berdasarkan jumlah yang ada pada tabel tersebut. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya suatu target diperusahaan.

Di perusahaan pun terdapat lingkungan kerja yang masih rendah. Rendahnya lingkungan kerja karyawan tersebut disebabkan karena adanya temperatur suhu udara di tempat kerja masih kurang memadai, karena suhu udara di ruangan kerja terkadang masih terasa panas sehingga membuat karyawan bekerja menjadi tidak nyaman. Tata warna di ruangan kerja pun sudah mulai kusam, karena dengan adanya penataan warna kembali dan memilih warna yang tepat akan mempengaruhi jiwa mereka dan merasakan ketenangan dalam bekerja. Selain itu juga dekorasi di ruangan kerja masih kurang nyaman, sempit, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat oleh karyawan tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu organisasi. Pimpinan perusahaan yang kurang detail dalam memberikan arahan kepada karyawan, membuat pekerjaan karyawan terhambat. Hal ini disebabkan oleh

tidak adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan dengan adanya perubahan dari luar perusahaan (eksternal) dan dari dalam perusahaan (internal) yang masuk dan tidak ada juga dorongan manajemen yang diberikan terus-menerus kepada anggota organisasi yang dapat membuat perkembangan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Guna menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diterima selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi di masa yang akan datang.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyikapi masalah kinerja karyawan di perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Danang, sunyoto.(2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.

Danang Sunyoto. (2014). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung : PT. Refika Adiatama) Anggota Ikapi.

Deni Sulistiawan, dkk. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebulu II*. Joernal.feb.unmul, Vol. 14 No. 2 2017.

Hasan, Iqbal. (2012). Statistik 1.PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasan, Iqbal. (2015). Pokok-Pokok Materi Statistik 2. Jakarta. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.

Jalali Iqram dan Samsul Rizal. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3 No. 1 2019.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Muhammad Busro. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Prenadamedia Group.

Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara.

Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Rasty Yulia. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Parama Arta*. Jurnal Gema Ekonomi, Vol 9 No 1 2019.

Schein, Edgar H. (2014). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Taliziduhu Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.