

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. NUSA SARANA CITRA BAKTI  
PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Valen Tri Wahyuni**

**NIM : 212016109**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. NUSA SARANA CITRA BAKTI  
PALEMBANG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Valen Tri Wahyuni**

**NIM : 212016109**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

#### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Valen Tri Wahyuni  
NIM : 212016109  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya  
Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti  
Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 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 ketidakbenaran 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

  
Valen Tri Wahyuni

Universitas Muhammadiyah Palembang


**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang  
Nama : Valen Triwahyuni  
NIM : 212016109  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2020  
Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
Kholillah Hji, S.E., M.Si  
NIDN: 0201106001

  
Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

  
  
Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

**Motto :**

*“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan  
allah hingga ia pulang”*

*(HR. Tirmidzi)*

*“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan  
orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”*

*(Surat Al-mujadalah ayat 11)*

**Dengan Do'a dan Cinta**

**Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus  
Kepada :**

- 1. Kedua orang tuaku tercinta yang  
selalu mendoakan dan memberiku  
semangat.**
- 2. Kakak-kakak ku Tercinta**
- 3. Keluargaku Tercinta**
- 4. Sahabat-sahabat Terdekat ku**
- 5. Teman-teman seperjuanganku**

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah rabbi'l'amin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang** dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Sutejo dan Ibunda Siti Wahyati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, 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 terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si, Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. IbuKholillah,Hj., S.E., M.Si dan Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Terima Kasih untuk Alpine Tara Lorenzo yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampai ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama (Maulidina Amartani, Melisa Anggraini, Tania Aliya Sari, Ghea, Deby, Khairul dan Refi).

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.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Agustus 2020

Valen Triwahyuni

## DAFTAR ISI

### BAGIAN AWAL

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Persembahan dan Motto .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xi
Abstrack .....	xii

### BAGIAN ISI

BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6



BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....	7
a) Landasan Teori.....	7
b) Penelitian Sebelumnya .....	23
c) Kerangka Pemikiran.....	26
d) Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi .....	28
D. Populasi dan Sampling.....	29
E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data .....	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN.....	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja .....	3
Tabel I.2 Data Absensi .....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	30
Tabel IV.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	48
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	49
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	51
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji Tanggapan Responden Kinerja .....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Tanggapan Responden Kompensasi .....	55
Tabel IV.12 Hasil Uji Tanggapan Responden Disiplin Kerja .....	57
Tabel IV.13 Hasil Uji Tanggapan Responden Budaya Organisasi .....	59
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji F (Simultan) .....	63
Tabel IV.16 Hasil Uji t (Parsial) .....	64
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji  $R^2$
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Rata-rata variabel
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Bebas Plagiat
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat

## ABSTRAK

**Valen Triwahyuni / 212016109 / 2020 / Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, Adakah Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Nusa sarana citra bakti Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} (15,184) > F_{tabel} (2,16)$  dan  $t_{hitung} (1,767)X_1 (2,842)X_2 (1,997)X_3 > t_{tabel} (1,666)$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

**ABSTRACT**

**Valen Triwahyuni / 212016109 / 2020 / The Effect of Compensation, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.**

*The Formulation of the problem in this study was there any Effects of Compensation, Work Discipline and Organizational Culture on the Performance of PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang?. This research was conducted by the aim to determine the effect of compensation, work discipline and organizational culture on the performance of PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang. The type of this research was associative. The sample of the study that used was 78 employees at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang by using cluster sampling technique. The data that used in this study were primary and secondary data. The method of collecting data that used through the Questionnaire (Questionnaire). The data analysis that used were qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study showed that from the calculation of Fcount (15.184) > Ftable (2.16) and tcount (1.767) > ttable (1.997) X1 > ttable (1.666). It means that H0 was rejected and Ha was accepted, It means that there was an influence of Compensation (X1), Work Discipline (X2) and Organizational Culture (X3) on Employee Performance (Y), both simultaneously and partially.*

**Keywords: Compensation, Work discipline, Organizational Culture and Performance**

PENGESAHAN  
NO. 251 / Abstract L&LUMP VIII / 20 20  
Telah di Koreksi oleh  
Lembaga Bahasa  
Universitas Muhammadiyah Palembang

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perubahan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi

pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Barong (dalam Wibowo 2015;7). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Kompensasi adalah sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Panggabean (dalam Edy Sutrisno 2017:181)

Selain kompensasi, Kedisiplinan dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja, Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan 2014:193). Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi yaitu budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda. Menurut Robert Kreitner (dalam Kholillah 2014:7)

PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang merupakan perusahaan yang khusus bergerak di bidang otomotif kota Palembang. PT. Nusa Sarana Citra Bakti harus menjaga standar kinerja karyawan agar tetap menghasilkan produk-produk yang diinginkan konsumen.

**Tabel I.I**  
**Hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap pencapaian pendapatan**  
**PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang**

Bulan	Target Pendapatan (Rupiah)	Realisasi Jumlah Pendapatan (Rupiah)	Realisasi Jumlah Pendapatan (%)
Januari	Rp.300.000.000	Rp.201.000.000	67%
Februari	Rp.300.000.000	Rp.210.000.000	70%
Maret	Rp.300.000.000	Rp.168.000.000	56%
April	Rp.300.000.000	Rp.195.000.000	65%
Mei	Rp.300.000.000	Rp.174.000.000	58%
Juni	Rp.300.000.000	Rp.216.000.000	72%
Juli	Rp.300.000.000	Rp.180.000.000	60%
Agustus	Rp.300.000.000	Rp.204.000.000	68%
September	Rp.300.000.000	Rp.231.000.000	77%
Oktober	Rp.300.000.000	Rp.198.000.000	66%

Sumber : PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang 2019.

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik terlihat dari pencapaian pendapatan yang mengalami naik turun dan tidak memenuhi standar tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang memiliki kompetensi seperti karyawan kurang teliti dalam bekerja. Selain itu sulitnya mencari peluang untuk mencapai tujuan seperti naik jabatan dikarenakan persaingan antar karyawan dalam perusahaan.

Kompensasi juga memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di perusahaan ini kurang memuaskan. Dikarenakan gaji yang diterima karyawan sebesar Rp.2.100.000 tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) serta kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, perusahaan jarang



memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, serta hanya tunjangan kesehatan saja yang diberikan. Semua itu menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang juga sangat kurang baik, karena tidak semua karyawan di perusahaan tersebut mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan karena masih ada karyawan yang bermalas-malasan atau bekerja semaunya, dan tidak adanya tanggung jawab seperti melempar tanggung jawab pekerjaan kepada yang lain, dan ada faktor lainnya seperti kurang absensi atau kehadiran karyawan, itu disebabkan oleh tidak adanya sanksi hukuman yang tegas dari pimpinan perusahaan.

**Tabel I.II**  
**Data Absensi Karyawan**  
**PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah absensi	Tingkat absensi (%)
September	110	26 hari	5	0,17%
Oktober	110	26 hari	7	0,24%
November	110	26 hari	9	0,31%
Desember	110	26 hari	12	0,41%
Januari	110	26 hari	8	0,27%
Februari	110	26 hari	15	0,52%
Rata-rata	110	26	9,33	0,32

Sumber : PT.Nusa Sarana Citra Bakti Palembang Tahun 2019-2020

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}}$$

Budaya Organisasi pada perusahaan tersebut juga masih kurang baik terlihat dari kurangnya komunikasi setiap karyawan yang mengakibatkan pertentangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Padahal komunikasi di dalam perusahaan sangatlah penting guna untuk memajukan tujuan perusahaan tersebut, dan karyawan dalam memberikan pelayanan ke pelanggan sangat kurang, hal ini ditandai dengan kurangnya keramahan karyawan terhadap pelanggan sehingga pelanggan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Itu dikarenakan atasan kurang memberikan perencanaan atau pengendalian bagi karyawannya dalam menghadapi pelanggan agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang karyawan berikan, serta kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

**Berdasarkan Latar Belakang Diatas, Maka Yang Menjadi Rumusan Masalah Dalam Penelitian Adalah** “Adakah Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Nusa sarana citra bakti Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan kedisiplinan dimasa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kinerja.

#### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Kumajas, V.P.K. Lengkong, R.S, Wenas, 2016. *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja*. Jurnal EMBA, Vol.4 No.4.
- Ali Maddinsyah, Wahyudi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis iv Provinsi Banten*. Jurnal Kreatif, Vol.5 No.1.
- Brilliant Odhi Rathmanda, 2017. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap karyawan*. Simki-Economic, Vol.01 No.09.
- Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 18). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan, 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Kholillah, 2015. *Budaya Organisasi*. Palembang. Univ. Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*. (Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.