

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL ASIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama: Desmaniar

NIM: 212016056

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL ASIA CABANG PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Desmaniar

NIM : 212016056

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang**

Nama : Desmaniar
NIM : 212016056
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal... 10 Desember 2020

Pembimbing I,



Fadzi Ridwan, H. Drs., M.M.
NIDN: 00230755901

Pembimbing II,



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

Mengetahui
Dekan

u.h Ketua Program Studi Manajemen




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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desmaniar
NIM : 212016056
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 ang 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 10 Agustus, 2020



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Penghalang terbesar Kesuksesan adalah ketakutan untuk menghadapi Kegagalan”

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT ku persembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku bapak Samsirul dan ibu Maryani tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.
- ❖ Saudara kandungku satu satunya yaitu Fajar Ilham yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepadaku
- ❖ Dosen Pembimbingku Fauzi Ridwan,H.Drs.,M.M dan Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si yang telah membantu dan membimbingku
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Sahabat Terdekatku ,Dede Luluk, Ghina, Budi, Rafika , Emik, Adit, Via, Enggal. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.
- ❖ Partner Terbaik Martian dan Kak Kiky Terimakasih telah memberikan dorongan dan semangat.
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- ❖ Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstract

Desmaniar / 212016056/2020 / The Influence of Organization Culture and Environment work on Employee Performance at PT.Asuransi Central Asia branch Palembang/ Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was there an influence of organization culture and environment work on the performance of employee at PT.Asuransi Central Asia branch Palembang. The purpose of this research was to measure the influence of organization culture and environment work on the performance of employees at PT.Asuransi Central Asia Branch Palembang. This type of research was associative. The sample used was 65 employees at PT.Asuransi Central Asia Branch Palembang with Proportionate Stratified sampling technique. The collection data used in this study were primary and secondary data. The methods for collecting data were interviews and questionnaires (questionnaire). The technique for analysis data was multiple linear regression. The results of this study indicated 1) there was an influence of organization culture on the performance of employees at PT. Asuransi Central Asia, branch Palembang 2) there was an influence of work environment at PT. Asuransi Central Asia, branch Palembang 3) there was an influence of organization culture and environment work on the performance of employees at PT. Asuransi Central Asia Branch Palembang.

Keywords: Organization culture, Enviroment work, Performance.

PENGESAHAN

NO. 293 /Abstract/LB.U.M.P./III/20.20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahas

Universitas Muhammsdiyah Palembang 

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.Asuransi Central asia Cabang Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompetendimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggihan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Samsirul, dan Ibu,Maryani yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penuulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016 - 2020.
4. Zaleha Trihandayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 – 2024

- . Fauzi Ridwan, H.Drs, M.M dan Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
 - . HRD PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang telah membantu melakukan penelitian
 - . Pegawai PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang telah membantu dalam mengisi koesioner
 - . Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 - . Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi
0. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,



Desmaniar

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Penyertaan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	vi
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar.....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi Dan Sampling.....	25
E. Data Yang Diperlukan.....	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

- A. Simpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel I.1 Hasil pelaksanaan Kerja Karyawan
- Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian
- Tabel III.2 Penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael
- Tabel III.3 Distribusi populasi dan sampel
- Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Organisasi
- Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Tabel IV.4 Uji Reliabilitas
- Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
- Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- Tabel IV.8 Distribusi jawaban responden Kinerja Karyawan
- Tabel IV.9 Distribusi jawaban responden Budaya Organisasi
- Tabel IV.10 Distribusi jawaban responden Lingkungan Kerja
- Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda
- Tabel IV.12 Hasil Uji f
- Tabel IV.13 Hasil Uji t
- Tabel IV.14 Uji Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehingga akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor srategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat

dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2017: 10).

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Miner (Dalam Edy Sutrisno 2010:170). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif Irianto (Dalam Edy Sutrisno 2010 : 171)

Budaya Organisasi adalah terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang perorang didalam organisasi Kilmann dkk (dalam Edy Sutrisno 2010:2) Pendapat lain yaitu menurut Robbins Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang organisasi yang lain (dalam Pabundu Tika 20018:6)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan tenaga kerja dan dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya Nitisemito (1999:183). adapun pendapat lain yaitu Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja

seperti tempat dan sarana produksi,serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Agung Prihantoro (2015:20)

PT.Asuransi Central Asia Cabang adalah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum di Indonesia. Pada awalnya berdiri, 29 Agustus 1956, bernama Maskapai Asuransi Oriental NV. Baru pada 5 Agustus 1958 perusahaan mengubah namanya menjadi PT. Asuransi Central Asia. PT. Asuransi Central Asia kini sudah 58 tahun beroperasi di Indonesia dan memiliki 42 kantor cabang dan 23 perwakilan yang tersebar di Indonesia, salah satunya di Palembang Dalam menjalankan perusahaan PT. Asuransi Central Asia di dukung oleh Sumber Daya Manusia berkualitas yang saat ini mencapai 2.580 karyawan ,salah satunya di Palembang .

PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang memiki jumlah karyawan sebanyak 85 Karyawan di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang, di dapatkan hasil mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja ,berdasarkan Data yang diperoleh dari Laporan Tahunan Perusahaan juga hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Standar dari penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT.Asuransi Central
Asia Cabang Palembang

No	Nilai (%)	Jumlah Karyawan	Kategori
1	91- ke atas	8 Karyawan	Sangat Baik
2	80-90	18 Karyawan	Baik
3	70-79	32 Karyawan	Cukup
4	61-69	18 Karyawan	Kurang
5	60 ke bawah	9 karyawan	Buruk

Sumber: PT. Asuransi Central Asia,2020

Berikut ini adalah Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang mengalami penurunan dalam kinerja nya hasil penilain Kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang kurang sesuai dengan standar yang sudah di tentukan oleh PT.Asuransi Central Asia Palembang Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang menunjukkan adanya permasalahan, dimana Kualitas Kerja Karyawan yang masih

terbilang rendah Kualitas karyawan yang minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadikan pekerjaan tersebut kurang optimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kuantitas yang dihasilkan perusahaan itu menurun dan juga kemampuan karyawan dalam bekerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang karna tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan hanya dengan satu orang karyawan saja ini menjadikan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Budaya Organisasi pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang belum mencapai titik yang maksimal ditemukan bahwa kedisiplinan pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dalam hal jam kerja karyawan sering tidak tepat waktu seperti masuk kantor pada jam 07:30 Wib karyawan masuk kantor lewat dari jam yang sudah ditetapkan kebiasaan karyawan yang menunda memulai pekerjaan karyawan malah bersantai dan berbincang dengan karyawan lain dan kurangnya ketanggapan karyawan dalam menyikapi atau melayani customer serta ketepatan dalam hal waktu terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak ontime karna seringnya menunda nunda pekerjaan.

Lingkungan Kerja pada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang masih kurang optimal karna dilihat dari hubungan antar karyawan yang kebanyakan mengerjakan pekerjaan mereka dengan sendiri sendiri dan kurangnya kerja sama antar karyawan dalam melakukan tugas kerja dikantor, suasana kerja dikantor tersebut juga kurang kondusif karna posisi kantor berada didekat jalanan umum hal tersebut menimbulkan suara bising dari kendaraan yang lalu lalang akan mengganggu. serta ruangan kantor yang masih terbilang kurang luas, Fasilitas yang kurang memadai seperti adanya beberapa AC didalam ruangan yang kurang

berfungsi ini akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan juga lahan parkir yang kurang luas sehingga customer agak sulit memarkir kendaraan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang?

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM serta dapat meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Bagi Perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antar kedua belah pihak untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran bagi mahasiswa kepada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater.

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Gogy Bara Kharisma, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya di Kabupaten Jepara*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Sitepu Manasye Putra, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank SUMUT(PERSERO) Cabang Medan Iskandar Muda*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara.
- Muhammad Agung Baiquni, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Warta Media Nusantara Tribun Jateng*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Edy Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Pabundu Tika, 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Agung Prihantoro, 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen*. Jakarta : Kencana.
- Muhammad Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Kholilah, 2018. *Prilaku Organisasi*. Palembang : Noerfikri.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kinerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta