

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PT. SINAR ALAM PERMAI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama: Maretha Lidya Putri

Nim : 212017390

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maretha Lidya Putri
NIM : 212017390
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 atau Usulan Penelitian 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 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 yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 05 Agustus 2021



Maretha Lidya Putri

NIM : 212017390

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

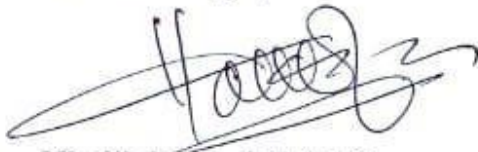
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin
Nama : Maretha Lidya Putri
NIM : 21 2017 390
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Kholilah, Hj., S.E., M.Si
NIDN : 0201106001

Pembimbing II,



Wani Fitriah, SE, M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Progrma Studi Manajemen



Dr. Zailcha Tri Handayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan pernah berkecil hati jika usaha yang dilakukan gagal, akan tetapi cobalah untuk bangkit dan menyelesaikan semuanya buktikan bahwa dirimu bisa melawati setiap ujian yang datang, bersabralah disetiap ujian yang engkau telah lewati. (Q.S Surah Al – Baqarah : 153)

“Hai orang – orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang – orang yang sabar.” Allah tidak akan membebani hambanya dengan kesulitan, jangan pernah berhenti untuk berdoa dan meminta pertolongan kepada Allah sungguh Allah maha pengasih lagi maha penyayang. (Q.S Surah Al – Baqarah : 153)

Persembahan

Terimakasih kepada kedua orang tuaku, Bapak Rudi Hermansyah dan Ibu Syamsia yang tak henti – hentinya mendoakanku agar setiap urusanku dipermudah dan diperlancar serta selalu mendukungku disetiap keputusanku.

Terimakasih untuk kedua adikku Sandi Dwi Ananda dan Muhmmad Alfaridzi dan sahabat- sahabat yang telah mendoakan ku dan mendukungku.



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. Dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dapat penulis selesaikan pada waktu yang dijadwalkan . Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada Ibundaku Syamsia yang selalu berdo'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP
4. Ibu Kholilah, Hj., S.E.,M.si selaku pembimbing 1 (satu) dan
5. Ibu Wani Firiiah, S.E,M.Si selaku pembimbing 2 (dua).

6. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E.,M.M selaku penelaah 1 (satu) dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku penelaah 2 (dua)
7. Ibu Dinarossi Utami, S.E.,MSi. selaku Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Karyawan PT. Sinar Alam Permai (responden) yang bersedia mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 05 Agustus 2021

Penulis,

Maretha Lidya Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	7

B. Penelitian Sebelumnya.....	16
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampling.....	24
E. Data Yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan hasil penelitian	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	74
B. Saran.....	75

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Penjualan PT Sinar Alam Permai	3
Tabel I.2 Jawaban Responden.....	4
Tabel III.3Operasional Variabel.....	25
Tabel III.4 Distribusi Sampel masing- masing bagian.....	26
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Uji Relibilitas	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	5
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	53
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja	54
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji T (Parsial).....	69
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinan	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	22
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Uji Relibilitas

Lampiran 5 Regresi Linier

Lampiran 6 Ftabel

Lampiran 7 Ttable

ABSTRAK

Maretha Lidya Putri/212017390/ Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Penelitian ini mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan populasinya adalah 412 karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin yang telah dihitung menggunakan jenis sampel slovin. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis data kualitatif di kuantitatifkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. Adapun (Secara parsial) Ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

ABSTRACT

Maretha Lidya Putri/212017390/2021/ Work motivation and organizational culture on employees performance.

This research was to find out the effect of work motivation and organizational culture on employees performance of PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. This study aimed to determine the influence of work motivation and organizational culture on employees performance of PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. This type of research was associative research with a population of 412 employees of PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. While the sample of this study used 80 employees of PT Sinar Alam Permai Banyuasin which had been calculated using the slovin sample type. The data analysts of this study used qualitative data analysts quantified. The result of this study indicated that there was a positive influence between the variables of work motivation and organizational culture on PT. Sinar Alam Permai Banyuasin. Meanwhile (partially) there was a significant effect of work motivation and organizational culture variables on employee performance variables.

Keyword : Work motivation and organizational culture on employees performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah menekankan apa dan bagaimana hasil yang akan dicapai adapun contoh yang diberikan kinerja mengenai tentang apa hasil yang dicapai adalah keluaran, produk yang dihasilkan, prentase kenaikan, data finansial, anggaran, pengembalian pelanggan, kualitas produksi, batas waktu, proyek yang diselesaikan, dan waktu yang dihemat. Sedangkan contoh yang ditunjukkan kinerja dalam mencapai hasil yang diberikan, seperti menghormati nilai – nilai dan visi organisasi, menghormati *core and job – based competencies*, sikap terhadap pekerjaan, pendekatan terhadap masalah, kebiasaan kerja, sifat pekerjaan, semangat kolaborasi, serta kepemimpinan (Lawson, 2016 : 43). Untuk itu kinerja yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan, karena dapat mewujudkan kontribusi yang baik dalam menyesuaikan harapan kinerja individual, sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Dalam menciptakan kinerja yang baik dan efisien diperlukannya motivasi kerja dan budaya organisasi, karena dengan adanya motivasi yang tinggi pada diri karyawan maupun motivasi yang diberikan langsung oleh perusahaan, seperti berupa semangat kerja yang tinggi, kondisi kerja seperti rasa aman dalam bekerja, pengakuan dari atasan akan dapat menciptakan kinerja yang baik didalam sebuah perusahaan.

Pengertian motivasi menurut Abraham Maslow mengenai teori kepuasan (Kholilah, 2018 : 60) Kebutuhan manusia terdiri dari lima faktor yaitu : Aktualisasi diri, penghargaan, sosial, keamanan dan keselamatan serta fisiologis. Kebutuhan – kebutuhan ini harus dipenuhi agar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan misalnya, kebutuhan akan fisiologis, seperti gaji, kondisi kerja yang menyenangkan dan pengakuan dari atasan. Oleh karenanya karyawan sebagai manusia berkeinginan menyesuaikan usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhannya berdasarkan hierarki prioritas semula, yaitu tingkat paling rendah hingga tingkat paling tinggi. Hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja, budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi dapat membentuk sikap karyawan.

Budaya organisasi akan menciptakan pola keyakinan dan perilaku yang sama pada karyawan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Adapun Pengertian Budaya Organisasi menurut Kholilah (2018 : 153) Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi atau suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, seperti karakteristik sosial karyawan di lingkungan perusahaan, kapasitas serta kemampuan kendali perusahaan. Maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep budaya organisasi perusahaan. Selain berpengaruh terhadap individu, budaya organisasi tentu juga berpengaruh terhadap kelompok. Banyak tugas-tugas perusahaan yang

dikerjakan oleh beberapa orang sekaligus atau kelompok, jika kelompok tersebut tidak bisa memahami budaya organisasi dengan baik maka kinerja kelompok tersebut tidak akan optimal.

Dalam hal ini PT Sinar Alam Permai adalah Penanam modal asing yang bergerak di bidang pengolahan minyak sawit. PT Sinar Alam Permai merupakan industri yang bergerak di bidang kelapa sawit, yang merupakan anak perusahaan dari Wilmar International Grup, perusahaan agribisnis. Berdasarkan kuesioner dan dokumentasi, maka ditemukannya fenomena berikut dan berkaitan langsung dengan variabel serta judul yang digunakan dalam menyusun proposal usulan penelitian ini, adapun fenomenya,yaitu:

Tabel 1.1

Data Penjualan Pt. Sinar Alam Permai Banyuasin

Tahun	Standarisasi (Rp)	Realisasi(Rp)
2015	500.000.000.000	411.282.194.650
2016	500.000.000.000	398.314.576.431
2017	500.000.000.000	370.538.668.000
2018	500.000.000.000	506.442.621.323
2019	500.000.000.000	423.786.412.346

Sumber: PT. Sinar Alam Permai Banyuasin, 2019

Berdasarkan tabel 1.1, data diatas dapat diuraikan bahwa pada tahun 2015 – 2019 terjadi penurunan realisasi yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.. Karena dampak dari regulasi, adanya penurunan harga jual rata – rata produk sawit dan produksi CPO mengalami penurunan tidak diimbangi sepenuhnya oleh pertumbuhan volume penjualan yang tinggi dari produk sawit.

Sedangkan pada tahun 2018 realisasi yang terjadi melebihi batas standar yang telah ditentukan. Sehingga tidak sesuai dengan standar perusahaan. Adapun tahun 2019 yang hanya terealisasi, mengalami penurunan yang tidak jauh berbeda. Dilihat dari data produksi, maka PT. Sinar Alam Permai belum mencapai tujuannya karena selama lima tahun terakhir perusahaan terus mengalami realisasi yang tidak sesuai dengan standar maupun tujuan perusahaan. Selain itu PT Sinar Alam Permai Banyuasin juga kurang melakukan umpan balik kepada karyawannya seperti pembagian uang bonus yang sering tidak tepat waktu, padahal karyawan sangat mengharapkan uang bonus diberikan dengan tanggal yang tepat. Masih adanya karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan sehingga hal tersebut akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan terkait fenomena motivasi sebagai berikut :

Tabel I.2
Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
Motivasi Kerja			
1	Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.	46,70%	53,30%
2	Saya telah mendapatkan ketentraman bekerja di perusahaan.	20%	80%
3	Hubungan terjalin dengan baik antar karyawan dengan atasan.	40%	60%
Budaya Organisasi			
4	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.	40%	60%
5	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama – sama.	40%	60%
6	Dalam mempertahankan stabilitas kerja, saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	46,70%	53,30%

Sumber: Kuesioner Pra survei, 2020

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden di temukan fenomena Motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, dilihat dari fenomena yang terdapat di point satu pada tabel pra survei, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan hanya 46,7% karyawan yang mampu

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan masih ada 53,3% karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut menyebabkan motivasi kerja menjadi rendah dan kurangnya balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti berkurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Selain itu kondisi kerja yang kurang baik menyebabkan karyawan tidak memiliki ketentraman pada saat bekerja seperti yang terdapat di point kedua pada tabel pra survey.

Sebanyak 20% karyawan yang memiliki ketentraman pada saat bekerja dikarenakan suara bising dari pabrik, karyawan juga sulit menuju lokasi perusahaan karena jalan menuju lokasi perusahaan masih kurang baik, sehingga banyak karyawan yang masih terlambat datang ketempat kerja.

Hubungan karyawan dengan atasan tidak terlalu baik, dikarenakan kurangnya perhatian maupun pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan, pekerjaan yang selalu dinilai salah oleh atasan, tidak adanya reward maupun intensif yang diberikan atasan kepada karyawan ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain fenomena motivasi ditemukannya juga fenomena budaya organisasi seperti tidak mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada tabel pra survey dalam point keempat, hanya 40% karyawan yang mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan 60% karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu hal ini berarti bahwa karyawan kurang mempertahankan

dan menjaga stabilitas kerjanya, karyawan juga kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, masih terdapatnya kelalaian karyawan dalam bekerja seperti tidak menggunakan APD pada saat bekerja, tidak menggunakan APD pada saat bekerja sangat beresiko terjadinya kecelakaan kerja jika dibiarkan, seharusnya karyawan harus memperhitungkan resiko agar tidak terjadinya kecelakaan kerja sehingga akan memberikan rasa aman pada saat bekerja. Karyawan masih kurang mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja seperti yang terdapat di point pra survei hanya 46,7% karyawan yang menjaga stabilitas kerja yang baik, masih banyaknya karyawan yang tidak menjaga stabilitas kerja 53,3% seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang diberikan atasan.

Dari permasalahan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Alam Permai Banyuasin”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang didapat dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Alam Permai Banyuasin?
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin?

3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. Sinar Alam Permai Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak – pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang Safty, produksi dan personalia dalam perusahaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi .2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma.2020. **Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi**. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI.
- Dedek Kurniawan.2016.Pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gas Negara (Persero).Medan. **Jurnal Manajemen & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**. Vol. 14.No.02. ISSN 1693 – 7919.
- Diah,dkk.2019.**Metodelogi Penelitian Bisnis**. NoerFikri Offiset. Palembang.
- I Ketut Sudana & Putu Siti Firman.2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dewi Bulan.Bali. **E- Journal Ekonomi dan Bisnis** Vol.4.No.2
- Kholilah.2018.**Perilaku Organisasi**.NoerFikri Offiset.Palembang.
- Malayu.2018.**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Cetakan ke-20. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mada Adi & Yanuar.2016.Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. **E- Journal Ekonomi dan Bisnis STIE AMA Salatiga**, Vol.9 No.17, Juli 2016.
- Sutarto.2016.**Psikologi Industri & Organisasi**.Edisi Pertama,Cetakan ke-3.Kencana, Jakarta.
- Syarah Amalia & Mahendra.2016.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro.**Journal of Computech & Bisnis**. Vol.10,No 2, Desember 2016. 119 – 127. ISSN 2442 - 4943
- Wibowo.2016.**Manajemen Kinerja. Edisi Kelima**, Cetakan ke – 10.PT.Raja Grafindo.Jakarta.
- Zunaidah & Ardi Novarandi. 2014.Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karywan PT. Putra Kelana Makmur. **E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sriwijaya**, Vol.12 No.1 Maret 2014.