

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK  
KANTOR PUSAT DAN PABRIK PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Ilham Akbar  
NIM : 212014125**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK  
KANTOR PUSAT DAN PABRIK PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Ilham Akbar**

**NIM : 212014125**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

### **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Ilham Akbar

Nim : 212014125

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kantor Pusat Dan Pabrik Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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 2021  
10000  
METER  
TAMBAH  
0186CAJX35067435  
Ilham Akbar

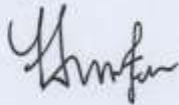
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kantor Pusat Dan Pabrik Palembang  
Nama : Ilham Akbar  
NIM : 21 2014125  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)


Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,



Mister Candra, S.Pd., M.Si  
NIDN : 1005068902

Mengetahui,  
Dekan U.b.  
Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## **Motto Dan Persembahan**

**“Apabila patah akan tumbuh sendiri, apabila salah perbaiki, apabila gagal coba lagi, jika menyerah maka semua nya selesai dan usai.**

**Terucap Syukur Kepada Allah SWT.**

**Kupersembahkan Kepada:**

- **Kedua Orang Tua Ku Berlian (alm) Dan Husnayati**
- **Kakak Laki-laki Ku Rio Andriko S.P beserta Istri Eka Sebra Melinda A.Md**
- **Kakak Perempuan Ku Tiara Aulia S.Pd Besrta Suami Ferry Sastra Wijaya Dan keponakan Ku M. Aufar Al-fatih Tersayang**
- **Keluarga Besar Ku Umara Family Dan Surma Family**
- **Dosen Pembimbing**
- **Partnerq Nina Loriza Yang Telah Membantu Berjalannya Skripsi Ini**
- **Teman-temanku Syaputra,Deni,Kamil,Coy,Randy Yang Telah Mensupport**
- **Almamaterku ( UMP) Kampus Hijau Terimakasih 7 Tahun Mu Telah Berhasil Kulewati ☺**

## PRAKATA



### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk kantor pusat dan pabrik Palembang”** tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (satu) guna meraih gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpul dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terimakasih penulis juga sampaikan terutama kepada kedua orangtua dan keluarga, yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan dan memberikan motivasi, serta partner terbaik Nina loriza dan seluruh saudara seperjuangan yang dipertemukan karena Allah SWT, yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi agar menjadi pribadi yang baik dan tidak mudah menyerah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu disampaikan juga ucapan terimakasih kepada pihak – pihak yang telah memberikan izin dan membantu menulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, diantaranya :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta wakil-wakil rektor, staff karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua Prodi program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepala serta pegawai/staff di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kantor Pusat dan Pabrik Palembang yang telah memberikan izin penelitian atas keperluan skripsi penulis.

7. Teman – teman seperjuanganku yang telah menemaniku begadang sampai pagi dalam menuntaskan skripsi ini.
8. Semua teman – teman Angkatan 2014 yang telah mendahului.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis harapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan penelitian ini.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

**Palembang agustus 2021**

**Ilham akbar**

## DAFTAR ISI

Halaman Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Halaman Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii
<i>Abstrack</i> .....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian.....	7
 <b>BAB II KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teoritis.....	8
B. Penelitian sebelumnya.....	26
C. Kerangka pemikiran .....	27
D. Hipotesis.....	27
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan waktu penelitian .....	28
B. Sumber dan teknik pengumpulan data .....	28
C. Populasi dan sampel.....	30
D. Rancangan penelitian .....	32
E. Variabel dan definisi oprasional.....	33
F. Instrumen penelitian.....	35
G. Uji instrumen.....	35
H. Teknik analisis data.....	36
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Penelitian.....	63



**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel III.1 Populasi dan Sample.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabel III.2 Operasional Variabel.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel IV.1 Uji Validitas.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y).....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel IV.8 Budaya Organisasi (X1).....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X2).....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel IV.11 Uji F .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel IV.12 Uji T.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>54</b>

## **HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 2 Data Kuisioner

Lampiran 3 Tabel F

Lampiran 4 Tabel t

Lampiran 5 Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 6 Fotocopy Surat Keterangan Riset

Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat AIK

Lampiran 8 Fotocopy Sertifikat SPSS

## ABSTRAK

**ILHAM AKBAR/212014125/2021/”Pengaruh Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kantor Pusat Dan Pabrik Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani,S.E.,M.Si Dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si).**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kantor Pusat Dan Pabrik Palembang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), Kinerja Karyawan( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Dan Kantor Pusat Dan Pabrik Palembang yang berjumlah 313 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis, uji F dan uji t.

Hasil regresi memperoleh persamaan  $Y = 0,532 + 0,521 X_1 + 0,521 X_2$ . Yang artinya apa bila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat,dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun,dengan asumsi disiplin kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi Kinerja Karyawan,Disiplin Kerja

**ABSTRACT**

**ILHAM AKBAR/212014125/2021/The effects of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Head Office and Factory Palembang**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Head Office and Factory Palembang. The variables in this study were Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y). The population in this study were employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Head Office and Factory Palembang with the total of 313 people. The type of research used quantitative. The research technique was multiple linear regression, hypothesis testing, F test and t test. The regression results obtained the equation  $Y = 0,532 + 0,521 X1 + 0,521 X2$  which meant if there was an increase in organizational culture, employee performance would increase, and vice versa if organizational culture decreases, employee performance would also decrease assuming work discipline.*

**Keywords:** *Organizational Culture Employee Performance, Work Discipline.*



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2013)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi yang digunakan perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik dari para karyawannya, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang

menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam mencapai target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan merupakan faktor penting dalam upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila setiap perusahaan berupaya mengusahakan agar terciptanya budaya organisasi yang positif sehingga dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai apa yang diinginkan.

Disiplin adalah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Masalah disiplin umumnya oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat kerja, pulang cepat, tidak masuk kerja dan tidak patuh. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan keprilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja,

disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan harus dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan mutu kinerja yang terampil, salah satunya adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja bagi para karyawan.

Pada saat didirikan pada 14 November 1974, perusahaan lahir dengan nama PT. Semen baturaja (persero) dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT. Semen gresik dan PT. Semen padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 9 November 1979, perusahaan berubah



status dari penanaman modal dalam negeri (PMDN) menjadi persero dalam komposisi saham sebesar 88%, dimiliki oleh pemerintah republik indonesia. PT. Semen padang sebesar 7% dan PT. Semen gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham perseroan diambil alih secara penuh oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013 PT. Semen Baturaja (persero) mengalami perubahan status menjadi perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Kantor Pusat dan pabrik Palembang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa perusahaan tersebut memiliki masalah dalam budaya organisasi dan kedisiplinan Yang kurang baik, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Banyak karyawan yang melanggar karyawan peraturan dan ketentuan perusahaan serta cara beradaptasi yang kurang baik sering membuat suasana kerja diperusahaan tidak kondusif sehingga PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik palembang melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberi pengarahan terhadap karyawan, tentang budaya organisasi dan kedisiplinan yang efektif antar karyawan sehingga memberi keunggulan dari perusahaan lain untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Fenomena lain yang terjadi di PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik palembang adalah sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan

pabrik Palembang, seperti sering terjadi keterlambatan dan kurangnya tingkat kesadaran dalam budaya organisasi serta disiplin kerja antar karyawan yang kurang efektif sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya. Karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam kinerja dari karyawannya. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK KANTOR PUSAT DAN PABRIK PALEMBANG”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen baturaja (persero) tbk kantor pusat dan pabrik Palembang

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti bermanfaat untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah, serta menambah wawasan dan pengetahuan terutama berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai penyelesaian tugas akhir akademik.

2. Manfaat penelitian bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Semen baturaja (persero) kantor pusat dan pabrik Palembang, untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga dapat diatasi problem apa saja yang menjadi kendala yang menghambat kemajuan perusahaan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan sebagai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu informasi yang mendasar bagi peneliti yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison, Emeron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Flipo, Edwin B. 2013, *Personel Manajemen (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ismail, Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, Mirson andala. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tempirai Palm Resources Kayu Agung*.
- Haryadi, Mochammad Ery Putro. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arisma Dawindo Sarana..*
- Kuncoro, Mudrajad 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Sastrohadwiryo, B.S, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*

Administratif dan Operasional, PT. Bumi Askara.

Simamora, Henry. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, Henry. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Suryabrata,Sumadi. 2012. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.