

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN**

**PEMUDA & OLAHRAGA DIY**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**NENCHE RENDA**

**11150028**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA &  
OLAHRAGA DIY**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh:

NENCHE RENDA

11150028



**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul:

**Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Nenche Renda**

**11150028**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

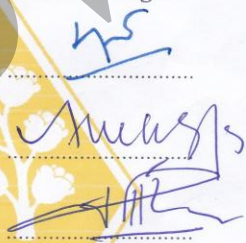
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 16 Januari 2020

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

- 1 Dr. Heru Kristanto, SE.,MT  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
- 2 Dra. Purwani Retno Andalas, MM  
(Dosen Penguji)
- 3 Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)





Yogyakarta, 21 JAN 2020

**Disahkan Oleh:**

Dekan,

Wakil Dekan 1 Manajemen,



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si**



**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

### **PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, .....

Tanda Tangan



Nenche Renda

## HALAMAN MOTTO

*“Kesuksesan adalah hasil dari usaha kecil yang dilakukan berulang-ulang”*

*(Ulangan 31:6)*

*“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”*

*(Filipi 4:13)*

*“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”*

*“Menangis, memaafkan, belajar, terus berjalan. Biarkan air matamu mengairi bibit kebahagiaan”*

*-Steve Maraboli-*

*“Jangan Menyerah! Kegagalan dan penolakan hanyalah langkah pertama menuju kesuksesan.”*

*-Jimmy Valvano-*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi sederhana ini saya persembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus

Untuk Bapak (Marthen Renda') dan Ibu (Elisabeth Pasulu')

tercinta dan tersayang

Ketiga saudara yang saya Sayangi

Kakak (Marlin) dan Adek (Marlon dan Marcho)

Almamaterku Universitas Kristen Duta Wacana

© UKDW

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manuasia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menulis skripsi dan bisa selesai tepat pada waktunya
2. Bapak Dr.Perminas Pangeran ,S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti ,S.E.,M,Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan dan pengarahan sehingga laporan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
4. Kedua orang tua Papa Marthen Renda' dan Mama Elisabeth Pasulu' yang telah mendidik, mendoakan, menasehati dan telah bekerja keras dalam memenuhi semua kebutuhan penulis selama penulis menjalani study di Yogyakarta hingga selesai

memenuhi semua kebutuhan penulis selama penulis menjalani study di Yogyakarta hingga selesai

5. Ketiga saudara yang saya Sayangi Kakak Marlin & Adek Marlon dan Marcho
6. Seluruh keluarga besar yang ada di Toraja dan di Papua yang selalu memberi dukungan dan Doa
7. Bapak Agus Sulistyو & Drs.R.Kadarmanta Baskara Aji yang telah membantu saya untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
8. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang sangat membantu dalam memberikan informasi data untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Bapak Edy Nugroho yang memberi arahan mengelola Data
10. Untuk saudara-saudariku Pelayanan KBU GKI GEJAYAN Yogyakarta
11. Seluruh sahabat dan teman saya Kak Rendi Marchel Hallatu, Kak Iriani Mayor, Jelsy Nasir, Regmy Jasiska Nggadas, Kak Frenky, Citra Sudiro, Feby dan Merlianty Parinding yang memberi dukungan dan selalu ada saat penulis butuhkan
12. Teman-teman yang sama-sama berjuang mengerjakan skripsi Ronald, Philar, Nael dan Julio
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi

Penulis,



Nanche Renda



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Pengertian Persepsi .....	7
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi .....	8
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai .....	17
2.2 Penelitian terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis.....	21
2.4 Model Penelitian.....	23
2.5 Gambaran Umum perusahaan .....	23

2.5.1 Latar Belakang Perusahaan .....	23
2.5.2 Visi dan Misi .....	24
2.5.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	25
2.5.4 Job Deskripsi .....	26
2.5.5 Profil Pegawai .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Desain Penelitian .....	32
3.1.1 Tempat dan waktu Penelitian .....	32
3.1.2 Defenisi Operasional variabel .....	33
3.1.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.1.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2 Instrumen Penelitian.....	41
3.3 Uji Instrumen.....	42
3.3.1 Uji Validitas .....	43
3.3.2 Uji Reabilitas.....	44
3.4 Teknik Analisis Data .....	44
3.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.4.2 Uji T .....	45
3.4.3 Uji F (Uji Simultan) .....	46
3.4.4 Uji Delta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	47
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.1.4 Hasil Uji T.....	54
4.1.5 Hasil Uji Signifikan (Uji F) .....	56
4.1.6 Hasil Koefisien Determinasi .....	57
4.2 Pembahasan dan Hasil.....	58
4.2.1 Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi .....	58
Terhadap Kinerja Pegawai .....	58

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran .....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

© UKDW

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2.2	Profil Pegawai .....	30
Tabel 3.1	Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.7	Hasil Analisis Linear Berganda.....	53
Tabel 4.8	Hasil Uji T.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Signifikan (Uji F).....	56
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Determinasi .....	57

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Model penelitian.....23

Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....25

© UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2	Rtabel.....	69
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	70
Lampiran 4	Hasil Uji karakteristik Responden.....	73
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	75
Lampiran 6	Surat Ijin Penelitian .....	77
Lampiran 7	Kartu Konsultasi Skripsi .....	79
Lampiran 8	Pernyataan Responden .....	81
Lampiran 9	Halaman Revisi.....	85

© UKD W

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi, organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar kepuasan terhadap pekerjaan di Lingkungan kerjanya berjalan sesuai dengan harapan organisasi tersebut, maka dari itu diperlukan tenaga kerja yang handal dan dapat dipercaya untuk menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap organisasinya. Dalam organisasi pastilah memiliki budaya masing-masing yang dibentuk sejak awal berjalanya organisasi tersebut, namun selain itu ada juga hal lain yang mempengaruhi organisasi tersebut seperti Lingkungan Kerja yang akan memiliki dampak yang baik bagi individu, sumber daya manusia dan juga bagi organisasi.

Salah satu yang mendorong kinerja pegawai adalah memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasinya akan mempengaruhi perilaku kinerja pegawainya untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Maka dengan itu budaya organisasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai- nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif( Tania 2013 : 2).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena, karyawan yang berkinerja baik dapat terjadi karena adanya budaya organisasi yang dipercaya sebagai dasar dari organisasi itu sendiri.

Budaya organisai dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat kinerja yang baik bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya Agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi nilai dari sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut, sehingga tercipta suatu ikatan kebersamaan, agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Para pegawai harus diberikan perhatian agar tugas dan pekerjaannya berjalan dengan baik, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Gouzali (2000:266) mengemukakan bahwa lingkungan kerja



adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri”.

Menurut Bambang (1991), Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Suatu hasil kerja yang optimal akan dapat dicapai dengan baik bila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, Jl.Cendana No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan satuan kerja perangkat daerah yang diberi amanat dan tugas serta tanggung jawab dalam menangani pembangunan dibidang kepemudaan dan keolahragaan. Selain itu saya sebagai Mahasiswa yang berasal dari Toraja dan ingin melakukan Penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya yang berjudul **PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dalam pekerjaannya agar menjadi lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

#### 4. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman dan memperluas wawasan, khususnya tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

### 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

#### 1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga DIY.

#### 2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY, dengan jumlah 80 Responden.

#### 3. Variabel

##### a. Variabel dependen (Y)

- Kinerja

Menurut sedarmayanti (2011) Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan

cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati.

b. Variabel Independen (X1)

- Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2012) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

- Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Waktu penelitian

September - selesai

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Dari data responden pengelolaan data yang dilakukan dengan jumlah 80 responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling Dominan adalah Pria 44 orang dengan presentase 55%. Responden berusia 51 tahun keatas sebanyak 74 orang dengan presentase 92,5%. Responden berpendidikan S1 dengan jumlah 51 orang dengan presentase 63,7%. Sedangkan lama bekerja 11 tahun keatas berjumlah 76 orang dengan presentase 95%.
2. Berdasarkan pada hasil analisis linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh antar Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.407 (bertanda positif) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai thitung sebesar 2,530 dengan tingkat signifikansi 0,013 ( $< 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Budaya

organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga DIY dan bagi peneliti selanjutnya.

Adapun saran dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

Dengan melihat hasil penelitian yang ada menunjukkan Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dinas pendidikan pemuda dan olahraga perlu meningkatkan Motivasi bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan lebih baik lagi.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel independen lainnya yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen .
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak, supaya hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

## 5.2 Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Peneliti ini hanya mengambil sampel sebanyak 80 Responden.
2. Peneliti ini hanya menggunakan dua Variabel Independen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Masih terdapat beberapa Variabel Independen lainnya yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai.

© UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Bambang. (1991). *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, Jakarta : Binaman Pressindo
- Brahmasari, I.A. & Suprayetna (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10 No.2
- Dudi Hendaryan & Denti Yulianti. (2018).Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sahabat Utama (Delaer Suzuki). Bandung: Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 2, No.1
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson,et,al.(1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Ke Empat,Jakarta: Erlangga.
- Gouzali,S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanabatra, Jakarta.
- Husein,U. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Iriani.I.M. (2019). *Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat*. Skripsi. Manajemen.
- Kotler,P. (2002). *Manajemen Pemasaran*. Eidisi Milenium. Indeks. Jakarta.



- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkumanegara,A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara,A.A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung, Refika Aditama.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Muhyadi. (1991).*Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Nahak, S, P. (2018). *Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Manajemen.
- Nitisemito,A.S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A. S. (2006) *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito,A,S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai,V. (2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Aplikasi*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan*. Penerbit PT Indeks.
- Safitri,N,D,A. (2017).*Pengaruh Fasilitas Kerja,Lingkungan Kerja,Kompetensi Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan produksi PT.Indomaju Textindo Kudus* . Skripsi. Pendidikan Ekonomi.
- Schultz, D & Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. (2001). *SDM dan Kinerja Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- Sedarmayanti.(2009).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran,U. (2009). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT.Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan.D, Riadi.S.S & Maria.S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Universitas Mulawarman, Samarinda. Volume 14,No.2
- Syahril Azmi, Sulaiman & H. M. Radiansyah. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja & Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia (LPP RRI) Banjarmasin.*Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia* (STIMI) Banjarmasin. Volume 3
- Tania, N. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta*. Artikel Publikasi Ilmiah. Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/25648/18/02>. Artikel Publikasi Ilmiah.pdf