

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

16 / 2024  
/ c

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT  
PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI SUMATERA SELATAN,  
JAMBI, DAN BENGKULU UNIT PELAKSANA PELAYANAN  
PELANGGAN AREA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**RIZKO DIAN FADELI**

**01011281924046**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN  
KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PLN UNIT INDUK  
DISTRIBUSI SUMATERA SELATAN, JAMBI, DAN BENGKULU UP3  
PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Rizko Dian Fadeli  
Nim : 01011281924046  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui dalam perbaikan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal:

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M  
NIP. 198104012014092001

Dosen Penguji



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si  
NIP. 196610221992032002

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang**

Disusun oleh :

Nama : Rizko Dian Fadeli

Nim : 01011281924046

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 23 April 2024

Pembimbing,

Penguji,

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI  
NIP. 196610221992032002

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizko Dian Fadeli  
Nim : 01011281924046  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang”.

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI

Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 23 April 2024

Pembuat Pernyataan



Rizko Dian Fadeli  
NIM 01011281924046

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya berupa kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, namun atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi dengan kerja keras, bimbingan, saran & motivasi, serta bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai masukan untuk bisa mengevaluasi kembali skripsi ini sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 23 April 2024  
Penulis

Rizko Dian Fadeli  
NIM 01011281924046

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Finis Coronat Opus Quod Palma non sine pulvere"*

*"Akhir memahkotai karya karena tak ada kemenangan tanpa jerih payah"*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Allah SWT.
- ❖ Ayah saya
- ❖ Almrh. Ibu saya
- ❖ Sahabat seperjuangan Unsri
- ❖ Kerabat serta keluarga besar
- ❖ Diri saya Sendiri

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih sebesar - besarnya kepada :

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang sangat luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya melainkan dengan pertolongan Allah SWT.
2. **Kedua orang tua tercinta**, Bapak Padil Utama dan Almrh. Ibu Mashuro Wasilla yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan juga bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.SI** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2023-2027
7. **Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
8. **Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2019-2023.
9. **Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi - tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. **Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI** selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. **Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.SI** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
12. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama 5 tahun perkuliahan ini.
13. **Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Ibu Ambar dan Kak Helmi** yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
14. **PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang** yang telah mengizinkan penulis melakukan magang dan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
15. Peliharaan Saya **Nobu dan anaknya serta Licka** yang telah hadir untuk menemani dan mengurangi rasa stress saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. **Riana Mutiara** terima kasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi.
17. **Muhammad Iqbal Abrar**, terima kasih sudah memberikan dukungan, dan bantuan selama awal perkuliahan dan sampai pada titik akhir yakni skripsi.
18. **M. Kholid Zaki** terima kasih telah memberikan banyak bantuan dan menjadi teman dari awal SMA sampai seterusnya.
19. Teman terbaik yang sudah seperti keluarga, **Dayat, Rizqi, Sadam, Tewin, dan Rafi** terima kasih untuk setiap motivasi, doa dan dukungan Serta terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita dari SMP sampai seterusnya.
20. Teman kuliah yang seperti saudara dan juga teman seperjuangan menuju S.E., **Tristan, Thoriq, Rizki Fitriadin, Afif** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terima kasih sudah menjadi teman terbaik di kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan, serta motivasi selama menjalani masa perkuliahan hingga sekarang saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
21. **Transaksi Energi Team** yang sudah memberikan dukungan serta membantu saya belajar selama melakukan magang penelitian.
22. **Seluruh mahasiswa/i Manajemen angkatan 2019** yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan, terima kasih atas motivasi dan setiap bantuannya.



23. **Semua Pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

24. Terakhir, saya ingin berterima kasih pada **diri saya sendiri** yang telah berhasil melalui berbagai macam rintangan yang dilalui selama proses perkuliahan dan mampu bertahan sejauh ini hingga dapat menyelesaikan S1 ini.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

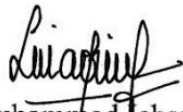
### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rizko Dian Fadeli  
Nim : 01011281924046  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**Abstrak**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang**


**Oleh :**

**Rizko Dian Fadeli**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, dan Keterlibatan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang. Sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* dengan teknik Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang yang berjumlah 60 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**ABSTRACT*****The Influence of Organizational Culture and Work Involvement on Employee Work Motivation at PT PLN Main Distribution Unit South Sumatra, Jambi and Bengkulu UP3 Palembang*****By :*****Rizko Dian Fadeli***

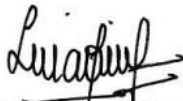
*This research aims to test or analyze the influence of organizational culture and work involvement on employee work motivation. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT PLN Main Distribution Unit South Sumatra, Jambi and Bengkulu UP3 Palembang. The sample used was Simple Random Sampling with the Slovin technique so that the sample in this study was the entire population of PT PLN Main Distribution Unit South Sumatra, Jambi and Bengkulu UP3 Palembang, totaling 60 respondents. This research uses primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the hypothesis analysis, it is concluded that Organizational Culture had a positive and significant effect on employee work motivation and work engagement has a positive and significant effect on employee work motivation of PT PLN Main Distribution Unit South Sumatra, Jambi and Bengkulu UP3 Palembang employees.*

***Keywords : organizational culture, work involvement, work motivation***

*Approved By,*

*Chairman of The Management Deperatement*

*Advisor,*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Rizko Dian Fadeli

NIM : 01011281924046

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 24 Oktober 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Kelapa Sawit 14 Blok VI RT 51 RW 14 NO 535  
Kelurahan Talang Kelapa Kecamatan Alang-Alang  
Lebar, Palembang Sumatera Selatan.

E-mail : rizkodianfadeli@gmail.com

### **PENDIDIKAN FORMAL**

Sekolah Dasar : SD Islam Fatimah Palembang

Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 52 Palembang

Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 22 Palembang

### **PENGALAMAN ORGANISASI**

2019-2020 Anggota Resimen Mahasiswa 601 Universitas Sriwijaya

2020-2021 Kadernisasi Ukhuwah Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

2021-2022 Anggota KSPM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
Abstrak .....	x
ABSTRACT.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	9
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Manfaat penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1    Landasan Teori .....	11
2.1.1.    Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) .....	11
2.2    Budaya Organisasi.....	12
2.2.1    Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.2.2    Indikator atau Karakteristik Budaya Organisasi .....	12
2.2.3    Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.4    Tingkatan dalam Budaya Organisasi .....	14
2.2.5    Budaya Akhlak .....	15
2.3    Keterlibatan Kerja .....	17

2.3.1	Pengertian Keterlibatan Kerja.....	17
2.3.2	Indikator Keterlibatan kerja .....	18
2.3.3	Faktor – Faktor Keterlibatan Kerja.....	19
2.4	Motivasi Kerja .....	19
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2.4.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	20
2.4.3.	Asas - Asas Motivasi Kerja .....	20
2.4.4	Manfaat Motivasi Kerja .....	21
2.4.5	Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	24
2.5.1	Hubungan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja karyawan .....	24
2.5.2	Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	24
2.6	Penelitian Terdahulu.....	25
2.7	Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
2.8	Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>31</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	31
3.2.	Rancangan Penelitian .....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	32
3.3.1	Jenis Data.....	32
3.3.2	Sumber Data .....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4.1	Kuesioner .....	33
3.5	Populasi dan Sampel .....	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel .....	34
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	36
3.6.3	Metode Suksefif Interval .....	36
3.7.	Uji Asumsi Klasik .....	36

3.7.1.	Uji Normalitas.....	37
3.7.2.	Uji Multikolineritas.....	37
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	37
3.8	Analisis Statistik.....	37
3.8.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.8.2.	Koefisien Korelasi (r) .....	38
3.8.3.	Koefisien Determinasi .....	38
3.8.4.	Pengujian Hipotesis .....	39
3.8	Definisi Operasional.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>43</b>
4.1	Gambaran Umum dan objek penelitian.....	43
4.1.1	Profil Perusahaan .....	43
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.3	Bagan Organisasi .....	44
4.2.	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1	Deskripsi Data Profil Responden.....	45
4.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	50
4.2.3.	Uji Instrumen Penelitian .....	67
4.2.4.	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.5.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.6.	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	73
4.2.7.	Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.3.	Pembahasan Penelitian .....	76
4.3.1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	77
4.3.2.	Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>82</b>
5.1.	Kesimpulan.....	82
5.2.	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>85</b>
<b>Lampiran .....</b>		<b>91</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 3.2 Jumlah karyawan PT PLN UID S2JB UP3 Palembang.....	34
Tabel 3.3 Uji Koefisien Korelasi (r).....	38
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Bagian / Unit.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Keterlibatan Kerja.....	58
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.9 Uji Validitas Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	69
Tabel 4.10 Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	70
Tabel 4.11 Uji Validitas Motivasi Kerja (Y).....	70
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji F Simultan.....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Bagan Organisasi.....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Hasil Olah Data Primer.....	96
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	107
Lampiran 4 Analisis Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t) dan Uji Simultan (Uji f).....	118
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam sebuah organisasi terdapat beberapa faktor yang sangat penting, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Supaya sebuah organisasi di masa yang akan datang dapat tumbuh serta kelangsungan hidupnya bisa dipertahankan maka salah satu jalan yang bisa dilakukannya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini berarti keterampilan dan keahlian setiap karyawan di dalam organisasi menjadi faktor penentu bagi kemajuan maupun kemundurannya.

Salah satu cara dalam mengelola SDM adalah menyangkut masalah kepemimpinan, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi serasi dengan para bawahannya, diantaranya membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para karyawan sehingga terciptanya motivasi kerja yang positif yang tentunya akan mendukung produktivitas kerja karyawan (Herdiana, 2018). Pekerjaannya dapat dilakukan secara baik dan efisien merupakan tujuan yang ingin dicapai terhadap a\karyawan dalam dalam peningkatan potensi SDM melalui motivasi. Dalam melakukan kegiatan terdapat faktor pendorong seseorang untuk melakukannya yang disebut dengan motivasi. Produktivitas perusahaan menjadi semakin baik apabila motivasi yang tinggi dijadikan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas serta kegiatannya (Tanjung, 2015).

Tindakan-tindakan tertentu yang diambil oleh seorang manajer dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan karyawannya untuk memberikan

semangat, dorongan serta inspirasi kepadanya merupakan motivasi. (Sadili Samsudin, 2017). Agar sesuatu yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan maka suatu individu atau kelompok kerja perlu dipengaruhi serta diberikan dorongan supaya memiliki keinginan untuk melaksanakannya, hal ini merupakan hakekat motivasi (Sadili Samsudin, 2017). Dalam melakukan pekerjaannya motivasi menjadi hal paling penting dalam menentukan bagaimana seseorang melakukannya. Pegawai memberikan tanggapan terhadap serangkaian pernyataan yang telah mereka buat secara menyeluruh mengenai organisasi yang disebut dengan motivasi. Seseorang bertindak disebabkan karena di dalam dirinya terdapat suatu keinginan yang disebut sebagai motivasi (Sitopu,dkk., 2021).

Motivasi kerja adalah sebuah proses dalam memberikan pengaruh terhadap seseorang supaya keinginan kita dapat dilakukannya. Metode dalam mempertahankan hidup yang berupa desakan yang terjadi ketika memberikan kepuasan terhadap kebutuhan hidup dan kemudian disebut sebagai Dorongan (*driving force*) (Putri, 2017). Kadarisman (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan terhadap seseorang agar lebih baik dalam bekerja, hal tersebut juga menjadi faktor yang membedakan banyak hal dalam kesuksesan maupun kegagalannya serta dalam pekerjaan yang baru menjadi sesuatu yang sangat penting berupa tenaga emosional.

Dalam motivasi terdapat beberapa faktor, menurut Siagian (2018) motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar mampu mendapatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga kepentingan personal dari karyawan tersebut

akan terpelihara. Faktor yang memberikan dorongan serta dukungan yang dapat memberikan pengaruh, meningkatkan semangat kerja dengan cara memberikan solusi alternatif agar semangat dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan serta peningkatan motivasi kerja melalui konsep pemikiran yang baru merupakan hal-hal yang diperlukan dalam motivasi kerja. Faktor yang dapat memengaruhi individu secara positif maupun negatif serta dapat memberikan perubahan terhadap perilaku pada sebuah organisasi adalah budaya organisasi itu sendiri. Dalam mencapai tujuan dari organisasi, yang memberikan dorongan terhadap seseorang adalah sifat positif maupun negatif dari budaya organisasi.

Agar permasalahan hidup dalam organisasi dapat teratasi perlu untuk mempelajari budaya organisasi itu sendiri yang berupa nilai, keyakinan dan juga cara. Anggota organisasi lebih dominan dalam mewujudkan budaya organisasi, sehingga kehidupan yang lebih baik akan dirasakan oleh orang-orang yang berada pada lingkungannya (Sadili, 2017). Perilaku dari setiap karyawan akan dipengaruhi oleh budaya yang kuat pada organisasi/perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi serta kinerja yang rendah disebabkan oleh ketidak kondusifan dari budaya organisasi (Putranto, 2019). Perilaku serta kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerjanya mendapatkan dampak yang positif dari budaya perusahaan yang kuat. Dalam rangka untuk membentuk perilaku karyawan serta meningkatkan kinerjanya maka perlu untuk memahami budaya perusahaan secara internal karena budaya perusahaan sangatlah penting.

Pengungkapan budaya organisasi dilakukan melalui impian, sistem keyakinan, sikap, nilai-nilai, perilaku dan juga tata cara dari organisasi serta Tindakan

dan kinerja manajemen dan pegawai merupakan yang paling penting. Riani (2018) menjelaskan bahwa “keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku” merupakan bagian dari budaya organisasi juga. Untuk membedakan sebuah organisasi dengan yang lainnya maka budaya dijadikan sebagai tolak ukur yang mana merupakan sebuah ciri khas dari sebuah organisasi. Salah satu hal yang sangat erat di masyarakat adalah budaya, ciri khas dari suatu masyarakat pada saat bertindak, mengambil keputusan maupun berinteraksi merupakan budaya dari masyarakat tersebut. Pada zaman yang semakin maju ini budaya tentunya sudah hadir pada suatu organisasi, tidak hanya di lingkup masyarakat saja. Tujuan perusahaan akan tercapai sebagai hasil dari kontribusi yang baik dari pemanfaatan budaya yang terdapat pada perusahaan tersebut (Yusuf, 2018).

Yang dijadikan sebagai ciri khas dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah budaya organisasinya, perilaku seseorang tentunya juga akan ikut terpengaruh, dan dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan yang telah dipilih maka budaya organisasi akan dijadikan sebagai asas pada program tersebut. Hal ini tentunya akan terhubung dengan seseorang yang telah dipengaruhi oleh budaya organisasi dan organisasi yang telah dipengaruhi oleh budaya. Theresia et al., (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebuah keyakinan Bersama yang kemudian dapat menyatukan individu dalam organisasi dan menyatukannya dengan landasan aturan, norma serta perilaku di dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya .

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keterlibatan kerja. Menurut Robbins et.al., (2015), keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan

menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Menurut Siti Safaria (2013) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Keterlibatan kerja dapat terlihat dari sikap partisipasi aktif dalam bekerja serta pengambilan keputusan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalaninya. Seseorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mereka akan mempunyai rasa percaya diri terhadap keputusan yang diambilnya tanpa harus menunggu perintah, selain itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka selalu ikut serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Martedy (2018), budaya Organisasi terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Agustina et. al., (2021) menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap



motivasi kerja karyawan. Sedangkan seperti penelitian yang dilakukan oleh Musran et al., (2019), budaya organisasi tidak berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Unit Induk Wilayah S2JB Area Palembang yaitu PT. PLN (Persero) dan memiliki Lima Area yaitu : Area Lahat, Area Jambi, Area Palembang, Area Muara Bungo dan Area Bengkulu. Alamat dari PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang yaitu berlokasi di Palembang, Jalan Kapten A. Rivai Nomor 37 , bergerak dibidang jasa penyediaan layanan tenaga listrik yang dipimpin oleh General Manager dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama PT. PLN (Persero) pusat. Menurut peraturan pemerintah No. 17, mengenai perusahaan listrik negara (PLN) yang mana statusnya adalah pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK) dan ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara yang memiliki tugas untuk memenuhi kepentingan umum dalam hal kelistrikan.

Tanggal 1 Juli 2020 telah keluar surat edaran dari Menteri BUMN, No. SE-7/MBU/07/2020 mengenai Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, PLN menetapkan Tata Nilai AKHLAK sebagai budaya perusahaan. Sebagaimana budaya BUMN yang telah diterapkan sejak 2020, selain menjadi *core value* budaya akhlak juga menjadi landasan reformasi dalam mengelola BUMN untuk memberikan respon terhadap perubahan serta perubahan cepat yang terjadi pada lingkungan bisnis. Perancangan *Core values* BUMN secara khusus ini ditujukan untuk mentransformasi *human capital*

lingkungan BUMN dalam peningkatan daya saing BUMN secara global dan mengambil posisi sebagai pabrik yang menghasilkan talenta.

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif merupakan kepanjangan dari AKHLAK. Asal kata AKHLAK dalam Islam yaitu *khuluk* yang artinya perangai, tingkah laku, atau tabiat yang diambil dari Bahasa Arab. Budaya AKHLAK bagi PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang digunakan untuk menunjukkan identitas serta untuk merekatkan budaya kerja yang dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan PT. PLN dan juga peningkatan produktivitas Perusahaan.

Dari Observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi terdapat permasalahan didalam sistem kerja yang ditetapkan, dimana karyawan dituntut tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, namun tenggat waktu yang diberikan dirasa kurang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Artinya sistem kerja yang ditetapkan kurang efektif bagi beberapa karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi juga terdapat permasalahan terhadap pemberian target dari atasan, dimana karyawan diberikan target yang sama padahal tingkat pekerjaan tiap karyawan berbeda. Artinya pemberian target yang tidak sesuai dapat memberikan penurunan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kemudian permasalahan variabel keterlibatan kerja pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang yaitu masih minimnya karyawan mengalami keterlibatan kerja, terlihat dari karyawan yang kurang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Karyawannya

dalam memulai pekerjaannya harus menunggu perintah terlebih dahulu, dan tidak adanya karyawan mengambil keputusannya sendiri untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana tidak adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan maka secara otomatis karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang memiliki keterlibatan kerja yang rendah yang tergambar dari kurangnya karyawan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Permasalahan variabel motivasi pada beberapa karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang adalah Karyawan diminta selalu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tingkatan kerja dipusahaan, padahal beberapa pekerjaan yang diberikan bukan tingkatan kerja karyawan tersebut. Artinya ketidaksesuaian ini dapat membuat karyawan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja dan tentu akan berdampak pada kinerja mereka. Selanjutnya, kebutuhan dasar seperti makan siang yang tidak diberikan oleh perusahaan kecuali pembukuan akhir bulan. Artinya kebutuhan dasar karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan berfokus pada **"pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan

## **1.4 Manfaat penelitian**

Secara Teoritis :

Berguna untuk memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai kajian tentang kebijakan budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan merupakan manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini secara teoritis.

Secara Praktis :

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi melalui hasil yang diperoleh, yang memiliki hubungan dengan pengaruh Budaya

Organisasi dan keterlibatan kerja untuk rujukan supaya perusahaan PT. PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu UP3 Palembang dapat memperhatikan motivasi kerja dari para karyawannya berkaitan dengan Budaya Organisasi dan keterlibatan kerja yang dilakukan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Sardiman. (2017). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Abdurrahman, N. H. (2018). *Character Education In Islamic Boarding School Based Sma Amanah*.
- Agustina, Sumarno, S. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sma Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir*. 20, 249–254.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. [Http://202.4.186.66/Jmm/Article/View/10227/8072](http://202.4.186.66/Jmm/Article/View/10227/8072)
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93.
- Azzuhri, F. M., Permanasari, K. I., & Malang, P. N. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekobis – Ekonomi Bisnis*, Vol. 24, 93–103.
- Bhardwaj, B. And N. K. (2021). *Contextual And Task Performance : Role Of Employee Engagement And Organizational Culture In Hospitality Industry*. 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/Xjm-08-2020-0089>
- Carlo Emil B. Mañabo. (2019). Organizational Culture And Work Engagement Of Municipal Employees In The 5th District Of Cavite. *Luz Y Saber*, 13(1), 21–29.

- Daft, R. L. (2007). *Managemen* (Edisi G). Salemba Empat.
- Diah Pranitasari, C. Bella Putri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 11(1), 46–61.
- Efendi, S., & Dwijayanda, G. (2021). *Employee Placement Effect , Knowledge Management , And Organizational Culture On Employee Performance With Motivation As Intervening ( Research Of The Jabodetabek Transportation Management Agency Of The Ministry Of Transportation )*. 2021(3), 1109–1119.
- Effendy, A. A. (2021). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pada Pt Optima Media Sinergi*. 3(2), 176–184.
- Farla, W., Aldira, Z. N., Andriana, I., & Santati, P. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Skk Migas: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.3628>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/Niara.V14i2.5810>
- Fitria, H. (2018). *The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang*. 7(7), 82–86.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Universitas Diponegoro.

- Handoyo, A., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 188–203.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Pt Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement Of Job And Work Involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-0a9010.67.3.341>
- Lauzier, M., & Lafreniere-Carrier, B. (2020). *The Impact Of Organizational Culture On Work Performance: The Mediating Role Of Intrinsic Motivation*.
- Liang Gie (Sadili Samsudin). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cv Pustaka Setia (Ed.)).
- Martedy, F. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Bawaslu Pusat). *Industrial Engineering Journal*, 7(1), 10–16.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jem: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Pertiba Pangkalpinang*, 05(02), 1–19.



- Nurdiansyah, E. K. A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Astra International (Honda Sales Operation) Di Jakarta.*
- Pangkey, J. L., Buana, T., & Koesparmono, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Staff Admin Pt Mandarin Expert. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6.*
- Panjaitan, E. Y., & Septiana, M. (2021). *The Effect Of Career Path And Internal Communication On The Motivation And Performance Of Employees. Icaess 2020, 107–115.* <https://doi.org/10.5220/0010356901070115>
- Project, D., & Within, T. (2018). *The Impact Of Organizational Culture And Office Design On Innovation And Motivation Master Of Science Thesis. May.*
- Putranto, A. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal—Otonomi, 12–1.*
- Putri, N. R. (2017). Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Angkasa Pura Ii ( Persero ) Cabang Husein Sastranegara Bandung. *Manajemen Bisnis, 3(1), 39–60.* <https://ejournal.poltekpos.ac.id/index.php/promark/article/view/217>
- Ranupandojo, Dan S. H. (2018). *Manajemen Personalia (Keempat (Ed.)).* Bpfe Ugm.
- Riani, A. L. (2018). *Budaya Organisasi.* Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.

- Samban, Y. W. A., Pangemanan, S. S., & Tulung, J. E. (2021). *The Effect Of Occupational Safety And Health On Employee Work ( Case Study : Pt . Tropica Cocoprime Lelema ) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( Study Kasus : Pt Tropica Cocoprime Lelema )*. 9(3), 487–495.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th Ed.). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Dan Aksara.
- Siti Safaria. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Seascope Surveys Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *Golden Ratio Of Human Resource Management*.
- Stefano, G. Di, Scrima, F., & Parry, E. (2019). *The Effect Of Organizational Culture On Deviant Behaviors In The Workplace*. 30(17), 2482–2503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326393>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sukatiningsi. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indonesia Di Kediri. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen V*, 6(2). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298>  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005>  
<http://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58>  
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>

- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V20i1.863>
- Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15, 27–36.
- Theresia, L., Lahuddin, A. H., Ranti, G., & Bangun, R. (2018). The Influence Of Culture, Job Satisfaction And Motivation On The Performance Lecturer/Employees. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*.
- Uliyah, I., & Riyanto, S. (2021). *The Effect Of Organizational Culture And Employee Competence On Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) With Work Motivation As A Mediation Variable ( Case Study In Pekalongan District Land Office )*. 6(5), 70–77.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo, M. P. (2006). *Manajemen Perubahan*. Pt. Grafindo Persada.
- Willey J. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Yusuf, M. H. (2018). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.