

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Andrie Sutanto
1604134

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT**

oleh
Andrie Sutanto
NIM 1604134

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

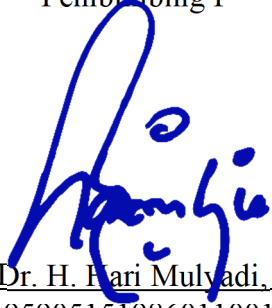
© Andrie Sutanto 2022
Universitas Pendidikan Indonesia 2022
Januari 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak
seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya
tanpa ijin dari penulis

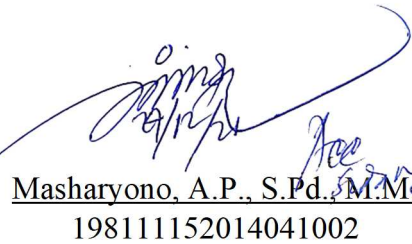
LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si
195905151986011001

Pembimbing II


Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.
198111152014041002

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis


Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
198208302005022003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis


Andrie Sutanto
1604134

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

ABSTRAK

Andrie Sutanto (1604134), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si dan Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Pegawai yang kinerjanya rendah adalah prioritas yang dihadapi perusahaan sekarang, sehingga memaksimalkan kinerja menjadi tantangan utama dari organisasi mana pun yang akan menghambat tujuan perusahaan tersebut. Salah satu sektor jasa yang mengalami masalah kinerja yaitu PT. PLN UP2D JAWA BARAT. Terdapat strategi yang bisa meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian adalah (1) Untuk memperoleh temuan mengenai tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (2) Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan Budaya Organisasi di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (3) Untuk memperoleh temuan mengenai tingkat pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (4) Memperoleh temuan mengenai pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (5) Memperoleh temuan mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (6) Memperoleh temuan mengenai pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. Metode penelitian termasuk metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim melalui *google form*. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 124 Pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pada penelitian penelitian dapat diketahui bahwa 1) Kualitas Kehidupan Kerja dikategorikan sangat baik 2) Budaya Organisasi dikategorikan sangat baik 3) Kinerja dikategorikan sangat tinggi 4) Kualitas Kehidupan Kerja mampu menjelaskan 40% variasi Kinerja Pegawai. 5) Budaya Organisasi mampu menjelaskan 42% variasi Kinerja Pegawai. Saran penelitian adalah agar perusahaan dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja dengan cara pergantian Pegawai sesuai dengan kinerja, pergantian Pegawai satu dengan yang lain dengan berbagai alasan tertentu dan imbalan yang diterima sesuai dengan aturan organisasi yang bersangkutan, meningkatkan Budaya Organisasi dengan cara pencapaian Pegawai diakui dan dihargai, Pegawai diberi pujian juga jenis penguatan lain dan Pegawai diberikan pengakuan juga penghargaan yang adil oleh atasan dan perusahaan. Implikasi dari kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas bagi Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Sektor Jasa, BUMN, PLN.

ABSTRACT

Andrie Sutanto (1604134), "The Influence of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Performance of PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT". Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si and Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Underperforming employees are a priority facing companies today, so maximizing performance is a major challenge of any organization that will hinder the company's goals. One of the service sectors experiencing performance problems is PT. PLN UP2D JAWA BARAT. There are strategies that can improve performance through quality of work life and organizational culture. The research objectives are (1) to obtain findings regarding the level of quality of work life of employees at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (2) To find out the description of the implementation of Organizational Culture at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (3) To obtain findings regarding the level of employee performance at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (4) Obtaining findings regarding the influence of the Quality of the Work Environment on the performance of employees at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (5) Obtaining findings regarding the influence of Organizational Culture on employee performance at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. (6) Obtaining findings regarding the influence of the Quality of the Work Environment and Organizational Culture on the performance of employees at PT. PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT. The research method includes quantitative methods, data is collected through questionnaires sent via google form. The sampling technique used a saturated sample with 124 employees as respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the research study can be seen that 1) Quality of Work Life is categorized as very good 2) Organizational Culture is categorized as very good 3) Performance is categorized very high 4) Quality of Work Life is able to explain 40% of variations in Employee Performance. 5) Organizational Culture is able to explain 42% variations in Employee Performance. Suggestions for research are that companies can improve the Quality of Work Life by changing employees according to performance, changing employees from one another for certain reasons and the rewards received in accordance with the rules of the organization concerned, improving Organizational Culture by means of employee achievement being recognized and appreciated, employees are given praise as well as other types of reinforcement and employees are given recognition and fair rewards by superiors and the company. The implications of high performance can increase productivity and effectiveness for employees in carrying out the work given by the company.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Culture, Performance, Service Sector, BUMN, PLN.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan hidayahnya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karwayan PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak sekali ketidaksempurnaan dan kekurangan di dalamnya, serta banyak pula hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, doa dan pengorbanan yang sangat besar kepada saya yang tiada hentinya, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan.

Penulis sangat berharap penelitian ini memberikan manfaat, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari penelitian ini, tetapi menjadi peluang untuk penelitian berikutnya.

Bandung, Januari 2022

Andrie Sutanto

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan atas rasa syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah atas ridho, rahmat taufik dan hidayah, karena dengan rahmatnya penulis menyelesaikan skripsi ini. Yang merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam hal ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan pendidikan dan bimbingan (selama penulis menerima dan mendapatkan pendidikan), termasuk kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis penyelesaian skripsi ini, khususnya:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku narasumber

yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si dan Ibu Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis yang telah melaksanakan pendidikan, bimbingan, pendampingan, dan masukan selama proses perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi.
11. Segenap pegawai PT. PLN UP2D JAWA BARAT dan Ibu Hj. Euis selaku Manager HRD di lapangan yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.

Penulis ucapkan terima kasih kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Yayah Wiarsih dan Bapak Sudjono Supardjo Alm dan Bapak Yaya Sunarya, serta kakak kandung penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian yang besar, serta memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang senantiasa

mengiringi penulis. Semoga semua yang penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan kedua orang tua.

Terakhir penulis ucapkan Jazakumullah khoiron katsiron. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin

Bandung, Januari 2022

Andrie Sutanto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan penelitian	9
1.4.1 Teoritis	9
1.4.2 Praktis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
2.1. Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	11
2.1.2 Budaya Organisasi	17
2.1.3 Kinerja.....	30
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	37
2.1.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	37
2.1.5 Penelitian Terdahulu	38
2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
2.3 Hipotesis.....	49
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1 Objek Penelitian	50
3.2 Jenis dan Metode Penelitian.....	50
3.2.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2.2 Metode Penelitian.....	51
3.2.3 Operasional Variabel.....	51
3.2.4 Jenis dan Data Sumber	58
3.2.5 Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	59
3.2.6 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval.....	61
3.2.7 Hasil Pengujian Validitas Dan Realibilitas	62
3.2.8 Data Deskriptif.....	68
3.2.9 Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Berganda....	70
3.2.10 Pengujian Hipotesis.....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	77
4.1 Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 Profil Perusahaan	77

4.1.2 Karakteristik Responden	82
4.1.3 Pengujian Analisis Deskriptif.....	84
4.1.3.1 Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada kantor PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT.....	84
4.1.3.2 Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi pada kantor PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	90
4.1.3.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	99
4.1.4 Analisis Verifikatif.....	103
4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja..	103
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	109
4.2.1 Pembahasan Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja	109
4.2.2 Pembahasan Gambaran Budaya Organisasi.....	111
4.2.3 Pembahasan Gambaran Kinerja	115
4.2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.....	117
4.2.5 Pengaruh Kualitas Budaya Terhadap Kinerja	118
4.2.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Terhadap Kinerja	119
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	119
4.3.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	119
4.3.2 Temuan Penelitian Bersifat Empiris	121
4.4 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis.....	122
BAB V KESIMPULAN & SARAN	126
5.1 Simpulan.....	126
5.2 Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129
DAFTAR LAMPIRAN	143

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HAL
1. 1	Penilaian Kinerja PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	3
1. 2	Prentase Absensi Pegawai Pt.Pln Persero Up2d Jawa Tahun 2018 - 2020.....	5
3. 1	Operasional Variabel.....	51
3. 2	Jenis Dan Sumber Data	59
3. 3	Sebaran Populasi Pegawai PT.PLN PERSERO UP2D JAWA BARAT	60
3. 4	Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	63
3. 5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	64
3. 6	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	65
3. 7	Hasil Uji Reliabilitas	67
3. 8	Skor Alternatif Jawaban Positif Dan Negatif.....	68
3. 9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	69
3. 10	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford).....	75
4. 1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	83
4. 2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
4. 4	Tanggapan Pegawai Terhadap Tingkat Kecelakaan	85
4. 5	Tanggapan Pegawai Terhadap Penggunaan Cuti Sakit.....	86
4. 6	Tanggapan Pegawai Terhadap Pergantian Pegawai.....	87
4. 7	Tanggapan Pegawai Terhadap Stress.....	88
4. 8	Tanggapan Pegawai Terhadap Stress.....	89
4. 9	Tanggapan Pegawai Terhadap Sosialisasi	91
4. 10	Tanggapan Pegawai Terhadap Distribusi Pekerjaan Dan Otonomi Pekerjaan	92
4. 11	Tanggapan Pegawai Terhadap Derajat Struktur	93
4. 12	Tanggapan Pegawai Terhadap Penghargaan Terhadap Kesuksesan.....	94
4. 13	Tanggapan Pegawai Terhadap Kesempatan Untuk Berkembang	95
4. 14	Tanggapan Pegawai Terhadap Toleransi Terhadap Resiko Dan Perubahan	96
4. 15	Tanggapan Pegawai Terhadap Toleransi Terhadap Konflik.....	97
4. 16	Tanggapan Pegawai Terhadap Dukungan Emosional.....	98
4. 17	Tanggapan Pegawai Terhadap Tugas Kinerja.....	100
4. 18	Tanggapan Pegawai Terhadap Kinerja Kewarganegaraan	101
4.19	Tanggapan Pegawai Terhadap Kinerja Kontraproduktivitas	102
4. 20	Hasil Uji Normalitas	103
4. 21	Hasil Uji Heterokedastisitas	105
4. 22	Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
4. 23	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	106
4. 24	Hasil Uji Koefisien Determinasi	107
4. 25	Hasil Uji Koefisien Determinasi	108
4. 26	Hasil Uji T.....	108
4. 27	Tanggapan Pegawai Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	110
4. 28	Tanggapan Pegawai Terhadap Budaya Organisasi	113

4. 29 Tanggapan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	116
---	-----

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HAL
2.1	Model Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2.2	Model Budaya Organisasi.....	26
2.3	Model Kinerja	36
2.5	Kerangka Pemikiran.....	48
2.6	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	49
4. 1	Diagram P-Plot.....	103
4. 2	Diagram Scatterplot	105
4. 3	Garis Kontinum Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	111
4. 4	Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi.....	115
4. 5	Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	JUDUL	HAL
1	SK Pembimbing Skripsi.....	143
2	Rekapitulasi Bimbingan.....	147
3	Kuesioner Penelitian	149
4	Koding Uji Validitas Dan Reliabilitas Varibel X1, X2, Dan Y	158
5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y.....	164
6	Koding Karakteristik Responden	160
7	Koding Variabel X1, X3. Dan Y.....	163
8	Hasil Pengolahan Data Deskriptif X1,X2, Dan Y.....	165
9	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X1, X2, Dan Y	166
10	Curriculum Vitae	169

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adler, R., & Elmhorst, J. arquardt. (2010). *Communicating a t Work* (10th ed.).
<https://doi.org/10.1016/B978-0-07-338517-4>
- Adler, R., & Elmhorst, J. arquardt. (2010). *Communicating a t Work* (10th ed.).
<https://doi.org/10.1016/B978-0-07-338517-4>
- Bukhori, A. (2014). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt Bandeng Juwana Elrina*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2010). *Human resource management, Tenth Edition*. Retrieved from <https://www-dawsonera-com.proxy.lib.ul.ie/readonline/9781292129112%0Ahttp://capitadiscovery.co.uk/dcu/items/954081>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2010). *Human resource management, Tenth Edition*. Retrieved from <https://www-dawsonera-com.proxy.lib.ul.ie/readonline/9781292129112%0Ahttp://capitadiscovery.co.uk/dcu/items/954081>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2013). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Desler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Florida: Pearson.
- Desler, G. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Florida: Pearson.
- Desler, G. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Florida: Pearson.
- Hofstede, G. (2010). Culture and Organizations. In *International Studies of Management & Organization* (Vol. 10).
<https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- Hofstede, G. (2010). Culture and Organizations. In *International Studies of Management & Organization* (Vol. 10).
<https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00189.x>

- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS20.0*. Bandung: CV Alfabeta.
- Malhotra, N K, Birks, D. F., & Wills, P. A. (2013). *Marketing Research* (4, Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Malhotra, N K, Birks, D. F., & Wills, P. A. (2013). *Marketing Research* (4, Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Malhotra, Naresh K, & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. In *Human Resource Management*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. In *Human Resource Management*.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2014). *Marketing Research, 10th Edition* (10th ed.). New Jersey: Wiley.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2014). *Marketing Research, 10th Edition* (10th ed.). New Jersey: Wiley.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). New Jersey: Wiley.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). New Jersey: Wiley.
- P.M., C., Wilderom, & Van Den Berg, P. T. (2000). *Firm Culture And Leadership As Firm Performance Predictors: A Resourcebased Perspective*.
- Pfister, J. A. (2009). *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control*. <https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2340-0>
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). United States: Pearson.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th Edition). In *The Jossey-Bass Business & Management Series* (Vol. 4). Retrieved from <https://www.amazon.com/Organizational-Leadership-Jossey->

- Bass-Business-Management/dp/1119212049/ref=dp_ob_title_bk
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
Sekaran, Uma, & Roger Bouige. (2016). *Research Methods for Business* (Edisi Ketu). United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.
- Soetrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Organizational Behaviour*.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2010). *Human Resource Management, linking strategy to practice*. Retrieved from <https://books.google.es/books?id=kdYbAAAAQBAJ>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (E. Wahyudin, Ed.). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.
- Van Den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology*, 53(4), 570–582.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development SIXTH EDITION*. <https://doi.org/2011935328>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan.
- Jurnal :
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Acheampong, A., Muhammed, M. A., & Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff.

- International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1–13.
<https://doi.org/10.20546/ijcrar.2016.404.001>
- Adler, R., & Elmhorst, J. arquardt. (2010). *Communicating a t Work* (10th ed.).
<https://doi.org/0-07-338517-4>
- Akbar, S. (2018). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. 3(2), 1–17.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Anugerah, R., & Ekonomi, F. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Techno Boutique Malang*.
- Ardianingsih, A., & Ardiyani, K. (2010). Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pena*, 19(2), 97–109.
- Arianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(1), 146–160.
<https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Arifin, N. (2012). *Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara*. 11–21.
- Arsulawareni. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP bersama dalam organisasi membuat KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN pegawai negeri sipil merasa nyaman PERIKANAN KABUPATEN BARITO SELATAN*. 6, 128–143.
- Ayal, A., Tewal, B., Trang, I., Budaya, P., Dan, O., Kehidupan, K., ... Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25245>
- Bahari, F. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PUSTAKA INSAN MADANI KLATEN*

(Vol. 8).

- Baso, O., & Sappaile, I. (2007). Pembobotan Butir Pernyataan Dalam Bentuk Skala Likert Dengan Pendekatan Distribusi Z. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 13(064), 1–8.
- Bonifasius. (2015). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA. *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, 4(September), 1–14.
- Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, 1(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Bukhori, A. (2014). *ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI) PADA PT BANDENG JUWANA ELRINA. UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG.*
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2010). *Human resource management, Tenth Edition.* Retrieved from <https://www-dawsonera-com.proxy.lib.ul.ie/readonline/9781292129112%0Ahttp://capitadiscovery.co.uk/dcu/items/954081>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An integrated psychosociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10(JAN), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2013). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Darmawan, H., & Widjaja, A. W. (n.d.). *Informasi Dan Dokumentasi (PPID) Perpustakaan Nasional Ri.*
- Desler, G. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Florida: Pearson.
- Dewi, D. A., Senen, S. H., & Masharyono. (2018). GAMBARAN KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KINERJA PEGAWAI. *Journal of*

- Business Management Education*, 3(3), 145–154.
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254949.
- Eryanto, F. (2015). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK (Studi pada Pegawai Honorer Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri)*. 04, 1–7. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Findi, M., & Marshafeni, O. (2013). Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Dan Sektor Jasa Pascakebijakan Upah Minimum Di Provinsi Banten (Periode Tahun 2001-2011). *Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Dan Sektor Jasa Pascakebijakan Upah Minimum Di Provinsi Banten (Periode Tahun 2001-2011)*, 10(2), 71–80. <https://doi.org/10.17358/jma.10.2.71-80>
- Gani, J. (2013). Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Midtown Surabaya. *E-Komunikasi*, 2(1), 1–10.
- Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Gibson, & Donnely. (1994). *Organization*. Jakarta: Erlangga.
- Goldman, A., Van Fleet, D. D., & Griffin, R. W. (2006). Dysfunctional organization culture: The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 698–708. <https://doi.org/10.1108/02683940610713244>
- Green, M. a, Rowell, J. C., Kane, M., Dearborn, R., Baker, J., Bradshaw, N., & Pendleton, J. (2011). *Copyright 2009 Cengage Learning . All Rights Reserved . May not be copied , scanned , or duplicated , in whole or in part .*
- Gultom, D. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN*

MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN. 14(02), 176–184.
<https://doi.org/10.1038/132817a0>

Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). *The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. 15, 596–598.* <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>

Hardjana, A. A. (2013). Sosialisasi dan Dampak Budaya Organisasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI, 7(1), 1–40.* <https://doi.org/10.24002/jik.v7i1.194>

Hasmalawati, & Nur. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Mediapsi, 03(02), 1–9.*
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma, 2(1), 98942.*
<https://doi.org/10.35760/psi>

Hilsan, M. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan.

Hofstede, G. (2010). Culture and Organizations. In *International Studies of Management & Organization (Vol. 10).*
<https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>

Husnawati, a R. I. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Keidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang).

Husni, H. I. (2020). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. (20), 1–6.*
<https://doi.org/10.31219/osf.io/wfghd>

Ismail, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 12(1), 18.*
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057>

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). *Organizational Behavior and Management (8th ed.).* New York: McGraw-Hill Companies, Incorporated.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational,*

- Behavior & Management, Tenth Edition. In *McGraw-Hill Companies*.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Junaidi, J., Nurlia, S. E. I., & Nurul, F. A. (2020). Model Sistem Pengolahan Data Pengaduan Pegawai Untuk Mengukur Kepuasan Pelayanan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Journal CERITA*, 6(1), 63–73. <https://doi.org/10.33050/cerita.v6i1.889>
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in Eas. *Educational Research International*, 3(8), 25–39. Retrieved from <http://www.hindawi.com/journals/edri/>
- Komang, A., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2009). *Perilaku Keorganisasian* (Vol. 2). Jakarta: Penerbit Graha Baru.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS20.0*. Bandung: CV Alfabeta.
- Lawler, E. E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. *American Psychologist*, 37(5), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.5.486>
- Lestari, E. P., & WSU, I. (2017). Analisis Kinerja Industri Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 183. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170115.id>
- Lestari, H. A. (2018). Artikel ilmiah. *Artikel Ilmiah*, 1(1), 1–21.

- Majumdar, M. N., Dawn, D., & Dutta, A. (2012). Impact of Quality Work-Life on Job Performance: a Case Study on Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*, 1(56), 32.
- Makuan Suasana, A. (2014). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat Anggy Susana Mukuan Pembimbing Drs. Sontje M. Sumayku, M.Si dan Drs. Sonny G. Kaparang, M.Si.* Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5152>
- Malhotra, N K, Birks, D. F., & Wills, P. A. (2013). *Marketing Research* (4, Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Malhotra, Naresh K, & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. In *Human Resource Management*.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). New Jersey: Wiley.
- Megawati, U. dan P. (2013). PENGARUH UMUR TERHADAP KINERJA DOKTER GIGI PADA PUSKESMAS DI WILAYAH KOTAMADYA YOGYAKARTA. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 3, 1–16.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Pegawai Dalam Orgaisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 4(3), 219–228. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i3.8873>
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76.
- P. Rathamani, P. R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and*

- Management*, 8(3), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-0835459>
- P.M., C., Wilderom, & Van Den Berg, P. T. (2000). *FIRM CULTURE AND LEADERSHIP AS FIRM PERFORMANCE PREDICTORS: A RESOURCEBASED PERSPECTIVE*.
- Pfister, J. A. (2009). *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control*. <https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2340-0>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratiwi, K. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). *Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja*. 13(1), 42–49.
- Putri, E. P. (2015). *HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG ARTIKEL (Vol. 3)*.
- Putri, R. H. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja*.
- Rafii, M., & Andri, S. (2013). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK RIAUKEPRI PEKANBARU Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Restuputri, Dian Palupi, R. P. D. S. (2015). Analisis Kecelakaan Kerja Dengan Menggunakan Metode Hazard and Operability Study (Hazop). *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 14(1), 24–35.
- Resty, L., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

- Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Riupassa, E. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation. *RJOAS*, 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.
- Riyadi, F. (n.d.). *URGENSI MANAJEMEN DALAM*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Jakarta: PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). United States: Pearson.
- Robert, K., & A, K. (1995). *Perilaku Organisasi, Versi Bahasa Indonesia* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Salamba Empat.
- S Anugrahini, I. (2015). *Jurnal Neo-bis PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SAMPANG Oleh : S Anugrahini Irawati Jurnal Neo-bis*. 9(2), 41–52.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 57(1).
- Sandewa, F. (2018). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th Edition). In *The Jossey-Bass Business & Management Series* (Vol. 4).

- Retrieved from https://www.amazon.com/Organizational-Leadership-Jossey-Bass-Business-Management/dp/1119212049/ref=dp_ob_title_bk
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sekaran, Uma, & Roger Bouige. (2016). *Research Methods for Business* (Edisi Ketu). United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.
- Senen, S. H., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 13(2), 68–70. <https://doi.org/10.17509/invotec.v13i2.8268>
- Serey, T. T. (2006). Choosing a Robust Quality of Work Life. *Bussines Forum*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG*, 1(2), 43–53.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the Quality of Work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555–1560. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.302>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.
- Sherwood, J. J., Sayles, L. R., & Strauss, G. (1967). Human Behavior in Organizations. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 12). <https://doi.org/10.2307/2391559>
- Sinha, C. (2012). FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE:

- Empirical Evidence From Indian Organizations. *Empirical Evidence From Indian Organizations*, 7(11), 1–25.
- Soeprapto, H. R. R., Ribawanto, H., & Hanafi, I. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah Di Era Reformasi*. 46–57.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 3(2), 1–5.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (E. Wahyudin, Ed.). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.
- Tri Yuliasuti Wulandari, A. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014*.
- Utami, H. A., Sonia, & Jelmy. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN*. 8(1), 32–43.
- Utami, Y. (2011). *Otoritas Jasa Keuangan (Ojk) Sebagai Pengawas Lembaga Keuangan Dan Non Keuangan Yang Independen Di Indonesia*.
- Utaminingsih, D. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=-wVRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA119&dq=dimensi+budaya+organisasi&ots=rUWa9OAeNw&sig=YWaBQkyKvltWapF7MYZ8H4Dz1KY&redir_esc=y#v=onepage&q=Dimensi Budaya Organisasi&f=false
- Van Den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology*, 53(4), 570–582. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00189.x>
- Van der Berg, Y., & Martins, N. (2013). The relationship between organisational trust and quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.392>
- Vito, B., Krisnani, H., & Resnawaty, R. (2015). *40 kesenjangan pendidikan desa*

dan kota. 247–251.

- Wahyu Aji, S. (2019). Interaksi Manajemen Laba Dalam Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dan Kinerja Keuangan Sektor Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 139–153. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v2i2.21>
- Wahyudi, T. (2009). *Pengaruh Motivasi, Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Akuntan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Surakarta*.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 59–69. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijaya, C. (2017). *PERILAKU ORGANISASI* (N. S. Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan.
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Pegawai pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 196–207. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.196>
- Yulianan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>
- Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40. <https://doi.org/10.30997/jsh.v10i1.1615>