

Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performanceat PT. XYZ

Ayi Muhiban¹, Eka Yuliani^{2*}

¹Prodi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung

*E-mail: yulianieka24@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Promosi Jabatan; Mutasi Kerj; Pelatihan; Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.	Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. XYZ. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah individu yaitu karyawan tetap PT. XYZ. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Pengambilan sampel acak yaitu <i>simple random sampling</i> atau sampling acak sederhana adalah teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, selain itu juga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). Implikasi dari penelitian ini bahwa PT. XYZ dapat meninjau kembali budaya organisasi dengan memperhatikan karyawan dari budaya yang diterapkan, memperhatikan hal-hal terkait kepuasan kerja yang diharapkan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
Keyword	Abstract
Organizational Culture; Job Satisfaction Employee Performance.	This research was conducted at PT. XYZ. The purpose of this study was to determine how big the contribution of the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance either partially or simultaneously at PT. XYZ. The research method that will be used in this research is descriptive method and associative method. In this study, the unit of analysis is the individual, namely permanent employees of PT. XYZ. The sample in this study were 57 respondents. Random sampling, namely simple random sampling or simple random sampling is the sampling technique used in this study. The method of analysis used multiple linear regression analysis, in addition to testing the validity and reliability of the research instrument. Based on the results of the study, it shows that there is a partial or simultaneous influence on exogenous variables (organizational culture and job satisfaction) on endogenous variables (employee performance). The implication of this research is that PT. XYZ can review the organizational culture by paying attention to employees from the applied culture, paying attention to things related to job satisfaction expected by employees in order to improve employee performance in the company.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global mendorong meningkatnya persaingan antar perusahaan, termasuk industri Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) yang menjadi kebutuhan pokok masyarakat. Pemerintah telah mengatur fungsi air melalui UU No. 7 Tahun 2004, yaitu sebagai fungsi sosial, lingkungan hidup, dan ekonomi (Republik Indonesia, 2004).

Selain itu, Permenperind No. 96 Tahun 2011 menyatakan bahwa air minum dalam kemasan harus aman dikonsumsi karena merupakan kebutuhan dasar (PERMENPERIND, 2011). BPOM bertugas mengawasi keamanan AMDK, baik sebelum maupun sesudah produk beredar, bekerja sama dengan lembaga seperti LSPRO, BPJPH, dan Ditjen HKI (<https://www.pom.go.id/>, 2021).

Dalam hal kehalalan, UU No. 33 Tahun 2014 mewajibkan sertifikat halal dari BPJPH berdasarkan fatwa MUI (Maryani, 2020, hlm. 26). Produk halal diproduksi tanpa kontaminasi bahan haram dan memiliki manfaat seperti meningkatkan kepercayaan konsumen serta legalitas produk ([Http://diskopukm.jatimprov.go.id](http://diskopukm.jatimprov.go.id), 2019).

Persaingan di industri AMDK menuntut perusahaan seperti PT. XYZ untuk terus berinovasi. Perusahaan ini telah berkembang di wilayah Jawa dan Bali, dengan harga yang kompetitif, menjadi pesaing serius bagi produk AMDK nasional.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan, dan pengelolaannya harus memperhatikan budaya organisasi serta kepuasan kerja (Meutia et al., 2019, hlm. 120).

Budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma perusahaan yang membentuk perilaku karyawan. Bila karyawan menerima budaya ini, maka kinerjanya akan meningkat. Disamping itu, kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong peningkatan kinerja. Kepuasan ini bersifat individual dan bergantung pada kecocokan antara nilai pribadi dengan kondisi kerja.

Akhirnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, pemahaman tugas, dan kepuasan kerja. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan menentukan tinggi rendahnya performa kerja karyawan (Kurniawan, 2014, hlm. 176).

Uraian tersebut menjadi latar belakang penelitian ini. Survei awal melalui kuesioner kepada 10 karyawan tetap PT. XYZ pada September 2021 mengungkap beberapa fenomena terkait Budaya Organisasi.

Tabel 1. Fenomena Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	Total	(%)
1	Saya tidak ingin berkontribusi dalam kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan	12	60	8	40	20	100
2	Budaya di perusahaan tidak menyatukan karyawan	10	50	10	50	20	100
3	Budaya di perusahaan tidak membuat keakraban sesama karyawan	12	60	8	40	20	100

Survei awal menunjukkan beberapa fenomena terkait budaya organisasi di PT. XYZ. Sebanyak 60% responden setuju bahwa mereka tidak ingin berkontribusi pada tujuan perusahaan, sementara 40% tidak setuju. Sebanyak 50% responden setuju bahwa budaya perusahaan menyatukan karyawan, dan 50% lainnya tidak setuju. Selain itu, 60% responden setuju bahwa budaya perusahaan tidak menciptakan keakraban antar karyawan, sedangkan 40% tidak setuju. Temuan ini mencerminkan adanya ketidaktertarikan terhadap visi perusahaan, persepsi yang terpecah, serta lemahnya hubungan sosial di lingkungan kerja.

Survei awal yang dilakukan pada 20 karyawan tetap PT. XYZ pada September 2021 mengungkap beberapa fenomena terkait kepuasan kerja.

Tabel 2. Fenomena Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	Total	(%)
1	Tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan	14	70	6	30	20	100
2	Gaji yang di dapatkan tidak sesuai harapan saya	12	60	8	40	20	100
3	Rekan kerja tidak memberikan bantuan teknis kepada saya	10	50	10	50	20	100

Survei awal mengungkap beberapa fenomena terkait kepuasan kerja di PT. XYZ. Sebanyak 70% responden merasa tugas yang diberikan tidak sesuai harapan, 60% menilai

gaji yang diterima tidak memuaskan, dan 50% menyatakan rekan kerja tidak memberikan bantuan teknis. Temuan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian penempatan tugas, ketidakpuasan kompensasi, serta kurangnya dukungan antar karyawan.

Tabel 2. Fenomena Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	Total	(%)
1	Menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan	12	60	8	40	20	100
2	Kesalahan dalam bekerja masih terjadi	12	60	8	40	20	100
3	Pekerjaan tidak mencapai target	12	60	8	40	20	100

Berdasarkan hasil survei, kinerja karyawan di PT. XYZ masih menunjukkan berbagai permasalahan, seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja, serta pencapaian target yang belum optimal. Sekitar 60% responden menyatakan setuju terhadap ketidaksesuaian SOP dan tidak tercapainya target kerja, sementara 60% lainnya menilai bahwa kesalahan kerja masih sering terjadi. Permasalahan tersebut diduga berkaitan erat dengan rendahnya kepuasan kerja dan budaya organisasi yang belum mendukung secara optimal. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan harapan individu. Sebaliknya, apabila terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan sistem nilai yang dianut karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi individu, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, serta faktor eksternal seperti keadaan keluarga dan pendidikan. Ketidakpuasan kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan frustrasi dan menurunkan performa kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performanceat PT. XYZ."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan *asosiatif* dengan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Metode deskriptif bertujuan menggambarkan nilai variabel secara mandiri, sedangkan metode *asosiatif* digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan tetap PT. XYZ sebanyak 136 orang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap tersebut, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, di mana setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Dengan menggunakan rumus Yamane, diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu satu variabel terikat (kinerja karyawan) dan dua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, budaya organisasi mencakup sistem nilai dan norma yang disepakati dalam organisasi, sedangkan kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 1. Kategori Penelitian

Jumlah Skor Nilai	Kategori
126 – 226	Sangat Tidak Baik
227 – 327	Tidak Baik
328 – 427	Cukup
428 – 528	Baik
529 – 629	Sangat Baik

Tabel 2. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Asas Tujuan												
Saya memprioritaskan tujuan saya	0	0	16	64	33	99	8	16	0	0	179	Cukup
Saya memprioritaskan tujuan Bersama	0	0	16	64	31	93	10	20	0	0	177	Cukup
Asas Kesatuan												
Kerja sama tim dalam bekerja sudah baik	0	0	13	52	33	99	11	22	0	0	173	Cukup
saya dan rekan kerja selalu mengutamakan kesatuan tim	0	0	16	64	26	78	15	30	0	0	172	Cukup
Asas Keakraban												
Saya mudah akrab dengan rekan kerja lainnya	0	0	15	60	31	93	11	22	0	0	175	Cukup
Keakraban dengan atasan cukup dekat	0	0	10	40	31	93	16	32	0	0	165	Cukup
Dimensi Asas Keunggulan												
Keunggulan dalam bekerja saya sudah baik	0	0	9	36	36	108	12	24	0	0	168	Cukup
Keunggulan dalam beradaptasi saya dengan lingkungan kerja dan rekan kerja sudah baik	0	0	14	18	33	99	9	18	1	1	174	Cukup
Dimensi Asas Prestasi												
Saya ingin berprestasi di perusahaan ini	0	0	11	44	31	93	15	30	0	0	167	Cukup
Saya menginginkan mencapai prestasi yang diharapkan	0	0	14	56	29	87	14	28	0	0	171	Cukup
Dimensi Asas Integrasi												
Integrasi bawahan dengan atasan baik	0	0	15	60	30	90	12	24	0	0	174	Cukup
Integrasi atasan dengan bawahan baik	1	5	14	56	26	78	14	28	2	2	169	Cukup
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi											172	Cukup

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terdiri 11 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 172, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan

tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Saya memprioritaskan tujuan saya” yaitu sebesar 179, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Keakraban dengan atasan dekat” yaitu memiliki skor sebesar 165.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Dimensi Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)												
Saya nyaman dengan tempat kerja dan rekan kerja	0	0	12	48	34	102	11	22	0	0	172	Cukup
Saya menerima dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0	0	14	56	22	66	21	42	0	0	164	Cukup
Dimensi Gaji (<i>Pay</i>)												
Saya cukup puas dengan gaji yang saya terima saat ini	0	0	18	72	24	72	15	30	0	0	174	Cukup
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan	0	0	9	36	33	99	15	30	0	0	165	Cukup
Dimensi Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)												
Kesempatan promosi di perusahaan terbuka sehingga saya bisa semangat bekerja	0	0	12	48	34	102	11	22	0	0	172	Cukup
Promosi di perusahaan cukup sulit sehingga saya tidak terlalu mengharapkannya	0	0	6	24	39	117	12	24	0	0	165	Cukup
Dimensi Rekan Kerja (<i>Work Group</i>)												
Kekompakan dalam bekerja sudah baik	0	0	7	28	33	99	17	34	0	0	161	Cukup
Saling bantu membantu dalam bekerja sudah baik	0	0	10	40	32	96	15	30	0	0	166	Cukup
Dimensi Pengawasan (<i>Supervision</i>)												
Pengawasan dari bagiannya maupun dari atasan membuat saya meningkatkan pekerjaan	0	0	13	52	33	99	11	22	0	0	173	Cukup
Pengawasan di butuhkan untuk pekerjaan agar berjalan dengan baik	0	0	10	40	22	66	25	50	0	0	156	Cukup
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja											166,8	Cukup

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terdiri 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 166,8, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang

memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Saya cukup puas dengan gaji yang saya terima saat ini” yaitu sebesar 174, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Pengawasan di butuhkan untuk pekerjaan agar berjalan dengan baik” yaitu memiliki skor sebesar 156.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Kualitas kerja karyawan												
Saya selalu teliti ketika bekerja	0	0	8	32	38	114	11	22	0	0	168	Cukup
Saya selalu bekerja sesuai dengan yang di perintahkan	0	0	12	48	35	105	10	20	0	0	173	Cukup
Kreativitas dalam bekerja sudah baik	0	0	13	52	33	99	11	22	0	0	173	Cukup
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat	0	0	14	56	38	114	5	10	0	0	180	Cukup
Kuantitas kerja karyawan												
Saya selalu mencapai target saat bekerja	0	0	10	40	40	120	7	14	0	0	174	Cukup
Jumlah kesalahan saat bekerja sedikit	0	0	18	72	36	108	3	6	0	0	186	Cukup
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	9	36	41	123	7	14	0	0	173	Cukup
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan											175,3	Cukup

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terdiri 7 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 175,3, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Jumlah kesalahan saat bekerja sedikit” yaitu sebesar 186, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Saya teliti dalam bekerja” yaitu memiliki skor sebesar 168.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Ket
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,558	0,3	Valid
	X1.2	0,459	0,3	Valid
	X1.3	0,547	0,3	Valid
	X1.4	0,706	0,3	Valid
	X1.5	0,492	0,3	Valid
	X1.6	0,584	0,3	Valid
	X1.7	0,805	0,3	Valid
	X1.8	0,312	0,3	Valid
	X1.9	0,633	0,3	Valid

Kepuasan Kerja (X2)	X1.10	0,670	0,3	Valid
	X1.11	0,702	0,3	Valid
	X1.12	0,545	0,3	Valid
	X2.1	0,750	0,3	Valid
	X2.2	0,681	0,3	Valid
	X2.3	0,587	0,3	Valid
	X2.4	0,607	0,3	Valid
	X2.5	0,711	0,3	Valid
	X2.6	0,546	0,3	Valid
	X2.7	0,603	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.8	0,584	0,3	Valid
	X2.9	0,702	0,3	Valid
	X2.10	0,568	0,3	Valid
	Y1	0,652	0,3	Valid
	Y2	0,562	0,3	Valid
	Y3	0,515	0,3	Valid
	Y4	0,671	0,3	Valid
	Y5	0,594	0,3	Valid
	Y6	0,586	0,3	Valid
	Y7	0,645	0,3	Valid

Dari tabel 5 setiap item pertanyaan bahwa nilai r-hitung semuanya berada di atas r-kritis yaitu berada di atas 0,3, ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji reabilitas

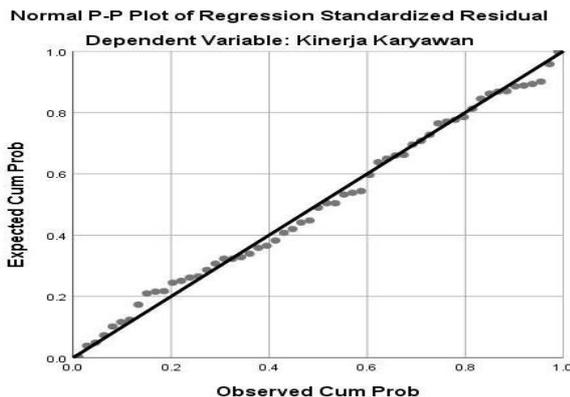
Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.821	Reliable
Kepuasan Kerja	0,832	Reliable
Kinerja Karyawan	0.703	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel diatas 0,7 artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Menggunakan Metode Probability Plots

Berdasarkan pengujian normalitas yang dapat dilihat pada gambar di atas, pada *plot normal* dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas Menggunakan Metode Tolerance Variance Inflation Factor (VIF)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.577	1.669		3.940	.000		
Budaya Organisasi	.149	.053	.295	2.796	.007	.640	1.563
Kepuasan Kerja	.327	.060	.572	5.423	.000	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel di atas ini menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,01 dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* kurang dari 10 sehingga dapat

dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen). Selain itu, tidak terjadinya multikolinieritas yang serius

Uji Heterokedastitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.442	1.008		-.438	.663
	Budaya Organisasi	.044	.032	.228	1.375	.175
	Kepuasan Kerja	.001	.036	.002	.014	.989

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,175 dan variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,989. Karena nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi

(X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak kurang dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.602	1.53717	1.693

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah diketahui nilai dari durbin-watson yang didapat dari hasil output spss versi 25, maka selanjutnya mencari tahu apakah terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi dengan membandingkan pada tabel durbin-watson sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai DW adalah 1,693. Dengan nilai tersebut dapat dilihat bahwa DW berada diantara DU dan 4-DU. Jika melihat kedalam kriteria pengambilan keputusan hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah tidak terjadi Autokorelasi.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

DW	DL	Du	4-DL	4-Du
1,693	1.5004	1.6452	2,491	2,355
Kesimpulan	DW > Du DW < 4-Du		Tidak Terjadi Autokorelasi	

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.577	1.669		3.940	.000
Budaya Organisasi	.149	.053	.295	2.796	.007
Kepuasan Kerja	.327	.060	.572	5.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas dapat dijelaskan, koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

$$\beta = 6.577$$

$$X_1 = 0.149$$

$$X_2 = 0.327$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 6.577 + 0.149 X_1 + 0.327 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $\beta_0 = 6.577$ artinya menunjukkan besarnya variable kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi atau dapat diartikan pada saat nilai budaya organisasi sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 6.577.
- Koefisien regresi untuk variable budaya organisasi (X_1) sebesar 0.149 artinya budaya organisasi memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variable kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.327 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785a	.616	.602	1.53717

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menemukan bahwa nilai R-square, yang dianggap dapat mewakili koefisien determinasi adalah sebesar 0,616, yang berarti 61,6% dari Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh responden dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula Beta x Zero Order x 100%. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variable

bebas terhadap variable terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Beta dan zero order sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlations
		Zero-order
1	Budaya Organisasi	.638
	Kepuasan Kerja	.749

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

- Budaya Organisasi (X_1) $0,295 \times 0,638 = 0,188$ atau 18,8%
- Kepuasan Kerja (X_2) $0,572 \times 0,749 = 0,426$ atau 42,8%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan kontribusi sebesar 42,8%, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 18,8%

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	204.614	2	102.307	43.297	.000 ^b
	Residual	127.596	54	2.363		
	Total	332.211	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel ANOVA, di peroleh Fhitung sebesar 43.297 sedangkan nilai Ftable pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas $V_1 = k$; $V_2 = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$ ialah 3.16. Artinya nilai Fhitung sebesar 3.16. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung $43.297 > Ftable$ 3.16. Nilai signifikasi $0.000 < 0.05$, hal tersebut berarti secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 14. Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.577	1.669		3.940	.000
Budaya Organisasi	.149	.053	.295	2.796	.007
Kepuasan Kerja	.327	.060	.572	5.423	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t dengan tingkat $\alpha=5\%$, diketahui $n=57$, dengan $df=n-2$ yaitu $df=57$ adalah 1.672. Artinya nilai $t_{tabel}1.672$. dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai sig.t hitung budaya organisasi 0,295 > nilai alpha yaitu 0,05 dan nilai thitung 2.96 > $t_{tabel}1.672$ berarti variable budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan.
- b. Nilai sig.t hitung kepuasan kerja 0,572 > nilai alpha yaitu 0,05 dan nilai thitung 5.423 > $t_{tabel} 1.672$. berarti variable kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Bagaimana Budaya Organisasi di PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terdiri 11 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 172, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Saya memprioritaskan tujuan saya” yaitu sebesar 179, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Keakraban dengan atasan cukup dekat” yaitu memiliki skor sebesar 165.

Nilai rata-rata berdasarkan pernyataan terendah yaitu “Keakraban dengan atasan cukup dekat” diperoleh nilai sebesar 165. Hal tersebut disebabkan karena keakraban karyawan dengan atasan sering terjadi hubungan tidak baik hal ini dilakukan agar karyawan tidak berani melawan atau mlunjuk kepada atasan, sehingga antara karyawan dan atasan selalu menjaga jarak dalam hubungan keakrabannya.

Bagaimana Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terdiri 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 166,8, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Saya cukup puas dengan gaji yang saya terima saat ini” yaitu sebesar 174, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Pengawasan di butuhkan untuk pekerjaan agar berjalan dengan baik” yaitu memiliki skor sebesar 156.

Nilai rata-rata berdasarkan pernyataan terendah yaitu “Pengawasan di butuhkan untuk pekerjaan agar berjalan dengan baik” diperoleh nilai sebesar 156. Hal tersebut karena pengawasan terkadang membuat karyawan merasa gugup dan tidak bebas sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan mengurangi kepuasan kerja pada karyawan.

Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terdiri 7 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 175,3, nilai tersebut termasuk kategori cukup karena berada pada interval 147 – 191. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pernyataan yang memiliki skor aktual yang paling tinggi yaitu “Jumlah kesalahan saat bekerja sedikit” yaitu sebesar 186, sedangkan pernyataan yang paling rendah diperoleh pada “Saya selalu teliti ketika bekerja” yaitu memiliki skor sebesar 168.

Nilai rata-rata berdasarkan pernyataan terendah yaitu “Pengawasan di butuhkan untuk pekerjaan agar berjalan dengan baik” diperoleh nilai sebesar 156. Hal tersebut karena kreatifitas dalam bekerja pada karyawan kebanyakan bagian, tidak terlalu membutuhkan kreatifitas terkecuali untuk bagian tertentu saja seperti pada bagian pemasaran yang sangat membutuhkan kreatifitas untuk menarik banyak konsumen.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk budaya organisasi (X1) signifikansi pada level 0,007. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi < 0.05 ($0.00 < 0.05$) maka hipotesis yang diajukan yaitu $H_1 = \beta_1 \neq 0$, budaya organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan dapat dikonfirmasi. Hal ini sesuai dengan hasil uji dengan nilai thitung $2.796 > t\text{-tabel } 1.676$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Budaya organisasi (X_1) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18.8%.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Sehingga dengan terciptanya pegawai yang berkualitas tentu akan turut menghasilkan kinerja yang baik pula (Widodo, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan” menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk kepuasan kerja (X_2) signifikansi pada level 0,000. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi < 0.05 ($0.00 < 0.05$) maka hipotesis yang diajukan yaitu $H_2 = \beta_2 \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat dikonfirmasi. Hal ini sesuai dengan hasil uji dengan nilai thitung $5.423 > t\text{-tabel } 1.676$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8%.

Kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan (Fattah, 2017: 69).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Indra Yudha (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi” menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Apabila kepuasan kerja lebih dari yang diharapkan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) didapatkan nilai Fhitung $43.297 > Ftabel 3.16$ dengan nilai signifikansi < 0.05 ($0.00 < 0.05$). hal tersebut berarti secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Budaya organisasi dan kepuasan kerja, secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,617 atau 61,7%.

Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja yang merupakan hal terpenting bagi pegawai dalam merencanakan karir masa depan organisasi agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Dan variabel kinerja didasari atas pertimbangan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja merupakan sarana untuk memutakhirkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu ukuran keberhasilan sebuah organisasi/ instansi adalah kinerja organisasi yang terus meningkat dari waktu ke waktu (Thahrim & Aviandhono, 2018: 11–12).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Yudha (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi” menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dan kepuasan kerja yang diberikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap di PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwa secara umum budaya organisasi dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Pada budaya organisasi, hubungan keakraban antara atasan dan karyawan dinilai belum optimal. Sementara itu, dalam aspek kepuasan kerja, pengawasan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja belum berjalan dengan baik. Kinerja karyawan sendiri berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat kelemahan dalam hal kreativitas kerja. Secara parsial, budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal yang sama berlaku untuk kepuasan kerja, di mana peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, perbaikan pada aspek-aspek yang masih lemah sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. XYZ.

Saran

1. Meningkatkan Keakraban Atasan dan Karyawan: Atasan perlu mempererat hubungan dengan bawahan tanpa mengurangi wibawa, agar tercipta kerja tim yang solid dan komunikasi yang efektif.
2. Pengawasan yang Seimbang: Pengawasan tetap diperlukan untuk menjaga standar kerja, namun harus dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan dan mengganggu kenyamanan kerja karyawan.
3. Mendorong Kreativitas Karyawan: Berikan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri serta sediakan fasilitas pendukung guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
4. Penguatan Budaya Organisasi: PT. XYZ

disarankan untuk terus meningkatkan kualitas budaya organisasi karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Peningkatan Kepuasan Kerja: Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan guna mendorong kinerja yang lebih baik di masa depan.
6. Penambahan Variabel Penelitian: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja untuk hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia. (2021, September 17). Lindungi Kesehatan Masyarakat dengan Sinergi Pengawasan Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Diakses dari <https://www.pom.go.id/new/view/more/pers/554/Lindungi-Kesehatan-Masyarakat-dengan-Sinergi-Pengawasan-Produk-Air-Minum-Dalam-Kemasan--AMDK-.html>
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessy, F., & Sanuddin, P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(3), 123–128. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v11i3.15782>
- Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. (2019). Mengapa Halal Penting? Diakses 1 November 2021, dari http://diskopukm.jatimprov.go.id/public/uploads/1573705029_SERTIFIKASI%20HALAL.pdf
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (W. Ratu, Ed., Cet. 1). Yogyakarta: Elmatara.
- Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen* (Edisi Revisi, Cet. 10). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi* (Vol. 148, Edisi 1). Surabaya: Pustaka Radja.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kurniawan, G. D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 203.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwan, et al. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis* (A. Rikki, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Maryani. (2020). Sertifikasi Halal Produk Air Minum Dalam Kemasan Menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Meutia, K. I., Husada, C., & Organisasi, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- PERMENPERIND. (2011). *Persyaratan Teknis Air Minum Dalam Kemasan*. Jakarta: Menteri Perindustrian Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air*. Jakarta: DPR RI dan Presiden RI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STM IK PASIM.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprata, W., & Sintasih, K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi*. Denpasar: CV Setia Bakti.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>

- Thahrim, M., & Aviandhono, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 6(1).
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). *Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Trisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahab, R. B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 279–295.