

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. GUSTI SAKTI MANDIRI)**Dimas Dwi Waskito¹, Hasanah², M. Yusuf³**^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ dimasdwiwaskito9@gmail.com¹² hasanah@umj.ac.id²³ m.yusuf@umj.ac.id³**Informasi artikel**

Diterima :

08 Juni 2023

Direvisi :

23 Juni 2023

Disetujui :

24 Juni 2023

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the phenomena that occur in a company, by testing several variables that affect the phenomenon in question, namely to The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Culture, Performance on Employees at Gusti Sakti Mandiri Company. The research method used in this research is descriptive quantitative analysis method and is causal. Research data obtained from the distribution of questionnaires, which will then be processed through data processing methods with SPSS version 26.0. The sample in this study amounted to 75 people using the probability sampling method and taking a representative sample of the population whose samples were used or taken from a population that truly represents the existing population. The results of this study state that organizational commitment has a significant and significant effect on job satisfaction to improve employee performance, but job satisfaction and organizational culture have no significant effect on employee performance.

Keywords : *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Pesawat udara sebagai salah satu sarana transportasi semakin menjadi primadona masyarakat seiring dengan makin banyaknya perusahaan angkutan udara serta persaingan harga yang sangat kompetitif. Permintaan yang tinggi terhadap sarana transportasi ini menyebabkan terjadinya peningkatan produksi angkutan udara yang cukup tajam. Masalah keselamatan penerbangan merupakan suatu tantangan yang tidak terelakkan dengan meningkatnya pengoperasian pesawat udara di Indonesia.

Pada dasarnya terdapat tiga unsur yang memberikan kontribusi pada keselamatan penerbangan. Pertama, armada pesawat udaranya sendiri; bagaimana pesawat didesain, diproduksi dan dirawat. Kedua, sistem penerbangan negara, bandar udara, jalur lalu lintas udara dan pengatur lalu lintas udara (*Air Traffic Control/ATC*). Ketiga, *Airlines Flight Operations* yang berkaitan dengan pengendalian dan pengoperasian pesawat di maskapai penerbangan.

Perawatan pesawat udara merupakan salah satu unsur penting dalam penerbangan. Perawatan pesawat udara berfungsi untuk memastikan kelaikudaraan pengoperasian pesawat udara. Apabila perawatan pesawat udara tidak dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku, maka hal tersebut akan membahayakan keselamatan penerbangan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tolak ukur kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Robbins & Judge (2013:108), Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kepuasan Kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, karena Kepuasan Kerja juga berhubungan dengan hasil kerja, sehingga apabila Kepuasan Kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja.

Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang begitu penting. Rencana yang telah dicanangkan suatu organisasi dapat berjalan lancar jika setiap anggota dari organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Budaya Organisasi PT. Gusti Sakti Mandiri bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu ketepatan waktu, amanah dan inovasi. Tiga pilar tersebut yang menjadi prinsip dari PT. Gusti Sakti Mandiri sehingga apapun yang dilakukan harus tepat waktu, harus amanah dan harus berinovasi. Dari awal berdirinya PT. Gusti Sakti Mandiri, tiga pilar utama tersebut sudah dilakukan sebagaimana mestinya, seperti ketepatan waktu dan amanah ketika gaji harus di berikan kepada Karyawan serta selalu berinovasi dengan meluncurkan program-program yang dapat menunjang kesejahteraan Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Maka faktor ini menentukan karyawan dalam layanan fasilitas *workshop* berkualitas tinggi. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan seperti Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang signifikan, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi & Laily (2020), Lusri & Siagian (2017) dan Kristianto et al. (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan, dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, studi ini bermaksud untuk mempelajari manajemen PT. Gusti Sakti Mandiri, untuk menemukan bahwa pekerjaan manajemen telah berhasil di PT. Gusti Sakti Mandiri, manajer harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung upaya komitmen organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri. Jadi jika komitmen karyawan rendah, maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja, sebaliknya bila komitmen karyawan tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti (2009) dan Kristianto et al. (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian dan fenomena sebagai latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui apakah kepuasan kerja,

komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Gary Dessler (2015:13) menjelaskan bahwa Kinerja adalah “*The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*”. Pendapat ini berarti kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan meningkatkan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawabnya kemudian mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Bernardin dan Russell (2012:206) menjelaskan bahwa, “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Dapat disimpulkan pada pengertian kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014: 633) “Kepuasan kerja terutama individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Semakin tinggi penilaian aktivitas yang dirasakan oleh keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan aktivitas tersebut. Dengan demikian, kepuasan adalah peringkat yang menggambarkan seseorang yang merasa bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan”. Menurut Suparyadi (2015: 437) berpendapat bahwa, “Kepuasan kerja adalah salah satu cerminan dari kreativitas, rasa, dan niat yang dimiliki individu. Ketika seseorang memiliki tujuan yang perlu dicapai, dia akan melakukan berbagai upaya menggunakan pikiran, energi, waktu, dan mungkin risiko yang mungkin timbul dalam melakukannya. Berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi risiko yang dapat dihadapi oleh pikiran, energi, waktu dan bahkan persiapan, karena individu mengharapkan kebutuhan mereka terpenuhi. Maka orang akan berpikir kreatif tentang apakah setiap orang menghasilkan yang memenuhi kebutuhan mereka”.

Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut Arachim (2018:61) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita.

Budaya Organisasi

Menurut Fred Luthan (dalam Sri Indrastuti 2012:115) Budaya Organisasi adalah salah satu karakter penting yang berisikan tentang peraturan-peraturan dan etika dalam kebiasaan tiap organisasi, norma-norma, filosofi, dan juga iklim dari organisasi.

Sedangkan menurut Moeljono (dalam Lina 2014:83) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai organisasi yang telah dipelajari dan nilai-nilai tersebut diyakini oleh semua anggota organisasi, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkesinambungan, sebagai alat penghubung dan juga mempererat anggota, dan juga dapat digunakan sebagai nilai acuan dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dan bersifat kausal. Analisis dilakukan dengan deskriptif kuantitatif, yaitu hasil

penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari responden melalui pengisian kuisioner yang nantinya diolah. Kausal disini artinya mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gusti Sakti Mandiri.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel untuk kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel 2 sebagai mana berikut ini:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang) Sumber: Robbins (2013:312)	• Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan	1-5
		2. Pekerjaan yang secara mental menantang	1-5
	• Gaji	1. Besarnya gaji	1-5
		2. Kecepatan pembayaran gaji	1-5
	• Promosi jabatan	1. Kesempatan untuk maju	1-5
		2. Jenjang karir lebih tinggi	1-5
	• Rekan Kerja	1. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja	1-5
		2. Kepuasan hubungan dengan atasan	1-5
	• Kondisi Kerja	1. Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja	1-5
		2. Kenyamanan atas fasilitas yang diberikan	1-5

Operasional variabel untuk komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel 3 sebagai mana berikut ini:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
Komitmen Organisasi (Komitmen Organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan	<i>Affective Commitment</i>	1. Memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini	1-5
		2. Merasa bangga menjadi bagian organisasi ini	1-5
	<i>Continuance Commitment</i>	1. Tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat di inginkan	1-5

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut) Sumber: Busro (2018:71)		2. Sangat sulit untuk meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat	1-5
	<i>Normative Commitment</i>	1. Yakin terhadap organisasi ini	1-5
		2. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	1-5

Operasional variabel untuk budaya organisasi dapat dilihat melalui tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Operasionalisasi Budaya Organisasi

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
Budaya Organisasi (Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai sertaditerapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan manajer perusahaan.) Sumber: Edison (2016: 233)	• Kesadaran Diri	1. Mendapat kepuasan atas pekerjaan	1-5
		2. Mengembangkan diri	1-5
		3. Taat pada aturan	1-5
	• Keagresifan	1. Memiliki inisiatif	1-5
		2. Menetapkan rencana dan menyelesaikannya	1-5
	• Kepribadian	1. Saling menghormati	1-5
		2. Saling membantu	1-5
		3. Menghargai perbedaan pendapat	1-5
	• Performa	1. Mengutamakan kualitas	1-5
		2. Selalu melakukan inovasi	1-5
		3. Efektif dan efisien	1-5
	• Orientasi Tim	1. Selalu berdiskusi dengan tim	1-5
		2. Bekerja sama dengan tim	1-5

Operasional variabel untuk kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel 5 sebagai mana berikut ini :

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
Kinerja Karyawan	• Kualitas Kerja	1. Penyelesaian rencana kerja seksi pengawasan	1-5

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Skala Likert
(Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya) Sumber: Mangkunegara (2017:9)		2. Kesesuaian estimasi target penyelesaian kerja	1-5
	• Kuantitas Kerja	1. Kelengkapan berkas dalam menyusun hasil kunjungan kerja wilayah binaan	1-5
		2. Penyelesaian konsep surat penting	1-5
	• Sikap	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan beban pekerjaan	1-5
		2. Inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang dianggap sulit	1-5
	• Waktu Kerja	1. Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	1-5
		2. Menghargai waktu agar pekerjaan lebih efektif dan efisien	1-5

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder, data primer yang diperoleh dari distribusi *Roster Management* PT. Gusti Sakti Mandiri, sedangkan data sekunder digunakan oleh peneliti yang didapat dari studi sebelumnya, dokumen dan sebagainya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek atau lokasi dimana penelitian akan dilakukan. Tempat atau ojek penelitian ini dilakukan di PT. Gusti Sakti Mandiri yang berlokasi di Hanggar B, Bandara Budiarto Jl. Raya PLP Curug, Legok, Kota Tangerang, Banten -15820, Indonesia. Waktu penelitian merupakan jangka waktu atau lamanya penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan lebih kurang 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Maret - Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 116). *Roster Management* yang ada di PT. Gusti Sakti Mandiri berjumlah 75 Orang. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah *Roster Management* PT. Gusti Sakti Mandiri. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Sugiyono (2013:120) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Dimana teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu sebanyak 75 orang karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ialah metode angket atau kuesioner. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan membagi sejumlah pertanyaan menjadi satu yang digunakan sebagai jawaban untuk menjawabnya. Kuesioner yang dibagikan kepada *Roster Management* PT. Gusti Sakti Mandiri adalah kuesioner tertutup yang kuesionernya menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana 1 digunakan untuk menunjukkan bahwa saya sangat tidak setuju, dan 5 digunakan untuk menunjukkan pernyataan sangat setuju.

Dibawah ini adalah data sekunder dari PT. Gusti Sakti Mandiri, yang digunakan sebagai fasilitas penelitian serta studi terkait sebelumnya. Berikut ini adalah kuesioner penelitian yang akan digunakan sebagai alternatif jawaban bagi responden (lihat tabel 6).

Tabel 6
Instrumen Penelitian Skala Likert

Kriteria	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2009:132)

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan regresi linier berganda dilakukan dengan program komputer SPSS Versi 26. Teknis analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang dengan persentase 89 persen dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 11 persen. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 46 orang dengan persentase 61 persen, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 23 persen. Kemudian yang berjumlah >40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 16 persen. Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden yang jenjang pendidikan terakhirnya Diploma III (D3) berjumlah 49 pegawai dengan persentase 65 persen. Kemudian responden yang jenjang pendidikan terakhirnya sarjana (S1) berjumlah 26 pegawai dengan persentase 35 persen.

Hasil analisis regresi berganda untuk meramalkan variasi kinerja pegawai jika dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi disajikan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	14.834	4.089
	Kepuasan Kerja	.126	.092
	Komitmen Organisasi	.263	.124
	Budaya Organisasi	.120	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada table 7 diatas diketahui $\alpha = 14.834$ mempunyai arti jika nilai X (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat sebesar 14.834. dalam arti lain jika tidak ada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan sebesar 14.834 point. $\beta_1 = 0,126$ ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X1 Kepuasan Kerja maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,126 point. $\beta_2 = 0,263$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X2 Komitmen Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 Komitmen Organisasi, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,263 point. $\beta_3 = 0,120$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X2 Budaya Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 Budaya Organisasi, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,120 point. maka persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.834 + 0.126X_1 + 0.263X_2 + 0.120X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Kepuasan Kerja
- X2 : Komitmen Organisasi
- X3 : Budaya Organisasi
- A : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi Kompetensi
- β_2 : Koefisien regresi Motivasi
- β_3 : Koefisien regresi Dukungan Organisasi
- ϵ : Error

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel variabel independent. Berikut ini disajikan tabel 8 hasil uji multikolineiaritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.507	1.971
	Komitmen Organisasi	.908	1.101
	Budaya Organisasi	.474	2.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

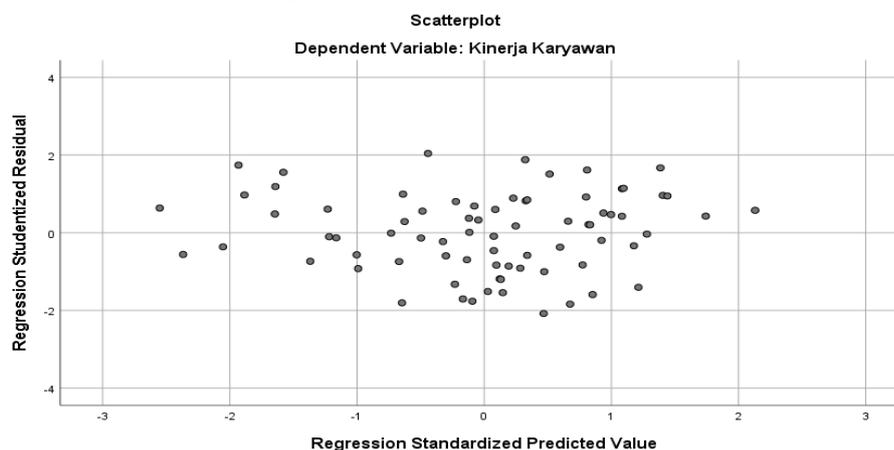
Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel bebas berada di bawah 10 yaitu sebesar 1.971, 1.101, 2.112. Selain itu nilai tolerance seetiap variabel berada diatas 0,10 yaitu sebesar 0.507, 0.908, 0.474. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hubungan heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan dan antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 1.3 Ghozali (2013).

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar 1 di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik sampel penelitian ini menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yaitu Menentukan nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan yaitu $df = n-k-1$, n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel yang berarti dalam penelitian ini $df = 75-4-1 = 70$ dan t tabel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 1,666. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS V.26 maka dihasilkan pada tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.834	4.089		3.628	.001
	Kepuasan Kerja	.126	.092	.201	1.369	.175
	Komitmen Organisasi	.263	.124	.233	2.120	.037
	Budaya Organisasi	.120	.092	.197	1.295	.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 diatas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diatas maka dapat diketahui t hitung < t tabel (1.369 < 1,666) dengan nilai signifikan sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas maka dapat diketahui t hitung > t tabel (2.120 > 1,666) dengan nilai signifikan sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diatas maka dapat diketahui t hitung < t tabel (1.295 < 1,666) dengan nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pada penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$) dengan keterangan n sebagai jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel. F tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 3,12 dengan rumus ($df_1 = k-1 = 4-1 = 3$) dan ($df_2 = n - k = 75 - 4 = 71$).

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.043	3	57.348	6.839	.000 ^b
	Residual	595.344	71	8.385		
	Total	767.387	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas perhitungan uji f di atas dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($6,839 > 3,12$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. Memuat temuan spesifik atau unik dari hasil penelitian. Kemungkinan tindak lanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,175 dimana $0,175 > 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,201. Maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini diterima. Artinya kepuasan kerja tidak terlalu berpengaruh dalam sebuah perusahaan untuk membuat kinerja karyawan semakin baik.

$\beta_1 = 0,126$ ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X1 Kepuasan Kerja maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,126 point.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyidah (2018) dan Sutrisno (2018), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Madriyana (2019), dan Bodroastuti (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,037 dimana $0,037 < 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,233. Maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini diterima. Artinya semakin baik komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

$\beta_2 = 0,263$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X2 Komitmen Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 Komitmen Organisasi, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,263 point.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andre (2021) dan Meutia (2019) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Manery (2018) dan Putrana (2016) menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,200 dimana $0,200 > 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,197. Maka budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ini ditolak. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi.

$\beta_3 = 0,120$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X3 Budaya Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X3 Budaya Organisasi, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,120 point.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam (2019) dan Fauzi (2016), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Koesmono (2018), dan Indraswari (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (Simultan) dapat dilihat nilai F hitung sebesar 6,839 dengan signifikansi 0,000. Dengan mencari nilai F tabel pada tabel F, diperoleh F tabel sebesar 3,12. Dengan kondisi dimana F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($6,839 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.

α (konstanta) = 14.834, artinya jika variabel X (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi) memiliki nilai 0 (nol) atau konstan, maka nilai kinerja sebesar 14.834. Juga dapat dikatakan jika tidak ada variabel X (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi), maka Kinerja Karyawan sebesar 14.834.

REFLEKSI TAUHID

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja dalam Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggalkan martabat dirinya sebagai “hamba Allah” yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat Allah. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Ibrahim (14): 7:

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”

Dalam ayat diatas Allah SWT menjelaskan sesungguhnya pada ayat tersebut tertulis kalimat “sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu.” Kita kita dapat mengetahui makna dari kalimat tersebut secara jelas maka, sesungguhnya kita akan merubah persepsi terhadap kehidupan ini dan meninggalkan sifat mengeluh dan pesimis. Disebutkan jika kamu bersyukur, bahkan jika kamu bersyukur sedikit saja, Allah tidak meminta banyak, terhadap nikmat yang kamu dapatkan hari ini. “Niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu.” maka Allah akan tambah, tambah dan terus tambahkan kepadamu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. Syamsul Hadi HM mengemukakan bahwa dalam istilah Arab kata komitmen identik dengan kata “itizam” yang artinya berpegang, memeluk, menyentuhkan tubuh dengan sesuatu.

Menurut Khalil istilah “itizam” secara syariat yaitu berpegang kepada manhaj Allah melalui jalan fardhu dan mewajibkan, sambil rutin dan senantiasa menjalankannya, yang membuat diri menjadi berpisah dan berbeda dengan penganut lain. Maka, dengan itu terwujudlah kebahagiaan, kemenangan, keselamatan dunia dan akhirat. Itizam sama artinya dengan “taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah SWT. Jadi komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan, kerelaan, pengorbanan, dengan rasa ikhlas dalam bekerja dan memiliki rasa kepemilikan pada lembaga tempat bekerja. Allah SWT berfirman dalam Surat Az-Zukhruf: ayat 32:

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT, maka dapat dilihat semakin tinggi prestasi kerja seseorang atau amal saleh yang dilakukan maka semakin tinggi pula potensi imannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Yang demikian itu bukanlah hal yang tidak mungkin, karena Allah SWT mengingatkan dalam surah Yunus ayat 47-49:

“Dan setiap umat (mempunyai) rasul. Maka apabila rasul mereka telah datang, diberlakukanlah hukum bagi mereka dengan adil dan (sedikit pun) tidak dizalim(47). mereka mengatakan: “Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?(48).Katakanlah (Muhammad), “Aku tidak kuasa menolak mudarat maupun mendatangkan manfaat kepada

diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki.” Bagi setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan atau percepatan sesaat pun.(49)”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu menentukan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam mencapainya. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien. Cara-cara, nilai, norma, adat kebiasaan, peraturan, dan kepercayaan bagi setiap individu dalam menjalankan dinamika kerja terhadap tantangan internal maupun eksternal yang disepakati bersama adalah kita kenal dengan budaya organisasi.

Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Dalam ayat tersebut bahwasanya allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melalui analisis dan pengujian hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gusti Sakti Mandiri dengan sampel sebanyak 75 responden maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
3. Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
4. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel yang telah diteliti tersebut, masih adanya keterbatasan dan kekurangan, sebab itu masih perlu adanya kritik atau masukan untuk membangun hasil penelitian tersebut. Dari kesimpulan diatas sebagaimana telah dijelaskan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan seluruh aspek atau variabel yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya variabel yang telah di teliti pada penelitian ini. Terlebih, pada responden, masih ada yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan yang ada pada masing-masing indikator pada variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek yang berbeda sehingga permasalahan yang dialami dalam pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tentu akan berbeda pula.
3. Ruang lingkup penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mencari sumber atau ruang lingkup yang jauh lebih besar atau luas dari populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, sehingga memperoleh sampel yang lebih luas dan besar, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan meyakinkan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja* (ed. 7). Jakarta: Erlangga.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis* (ed. 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Arachim, D. 2018. *Hubungan antara Budaya Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Psikoborneo, 6(1), 132–141.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Hera, Dzaki, dan Iskandar Dadang, (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Studi kasus pada PT chitose international tbk*). Bandung: Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom. *e-Proceeding of Management*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Bernardin, H. John dan Russel. 2012. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Bagian Penerbitan Deepublish, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. 13). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendryadi dan Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (ed. 1). Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- James L. Gibson, et.al. 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (ed. 12). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.

- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Richard, Robert, and Gordon. 2012. *Leadership Enhancing The Lessons of Experience*, (Putri Izzati, Penj.) Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (ed. 6). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* (ed. 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, (Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Penj.) ed. 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, M. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokus Media.
- Setiawan, Bahar Agus dan Muhith, Abd. 2013. *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: In FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. 6). Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno, Donni Juni dan Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keenam. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (ed. 5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.