

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo

Fika Pramulya, Mayasari, Anastasya Palinggi, Nirmal, Ishak Runi

Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

fikapramulya@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. Pengumpulan data dilakukan melalui metode kualitatif yaitu dengan penyebaran kuesioner pada karyawan dan selanjutnya dianalisis dengan metode analisis linier regresi sederhana. Hasil pengolahan data menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 9,639 > t_{table} = 2,034$ dengan tingkat signifikan 0,000, dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Indikator budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama, penampilan karyawan dan hubungan antara karyawan dalam proses perusahaan. Hasil penelitian ini nantinya akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan perusahaan dengan menerapkan budaya organisasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan, khusus PT. Asera Tirta Posidonia Palopo.

Keywords: *budaya organisasi, kinerja karyawan, analisis linier regresi sederhana*

Introduction

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki beranekaragam budaya. Daerah yang tersebar di wilayah Indonesia memiliki kebudayaan yang berbeda-beda. Keanekaragaman budaya di Indonesia nampak pada kebiasaan adat istiadat norma dan nilai, serta perilaku dari masyarakat. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh kelompok orang. dan diwariskan dari generasi ke generasi. Bukan hanya didalam masyarakat, budaya organisasi juga sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana mereka berada. Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

PT. Asera Tirta Posidonia merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi air minum dalam kemasan. Hal yang terpenting dalam proses produksi yaitu menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Pengukuran produktivitas sangat penting dilakukan perusahaan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Proses produksi sangat berpengaruh pada pencapaian target produksi. Hal ini tentu didukung oleh kinerja karyawan. Meningkatnya jumlah produksi perusahaan akan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Hasil penelitian ini nantinya akan menjadi bahan pertimbangan, referensi dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Method

Penelitian ini dilakukan di PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo dengan menggunakan metode observasi, wawancara langsung, dan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo sebanyak 65 orang. Penarikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *sampling insidental/accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pasien yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data sebanyak 40 orang karyawan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini divalidasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui arah hubungan antar

variable independen dengan variable dependen apakah positif atau negative independen mengalami kenaikan atau penurunan data.

Results

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, terdapat beberapa karakteristik responden yang dapat digambarkan berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 65 karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Masing-masing karakteristik tersebut akan dijelaskan secara ringkas sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan responden terbanyak yaitu 26 orang dengan persentase 65% sedangkan untuk sampel dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 35%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
<25 Tahun	3	7,5%
26-35 Tahun	19	47,5%
36-45 Tahun	12	30%
>45 Tahun	6	15%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 2, mayoritas karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo berusia antara <25 tahun dengan jumlah 3 responden atau sebesar 7,5% sedangkan karyawan dengan usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%. Kemudian karyawan dengan usia 36-45 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 30%, serta keryawan dengan usia >45 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo merupakan karyawan mayoritas berusia produktif yakni berada diantara 25-35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase
---------------------	------------------	------------

SMA	33	82,5%
D3	1	2,5%
S1	3	7,5%
Lainnya	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 3, tingkat Pendidikan pada PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo yang berlatar belakang Pendidikan SMA sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5%. Pendidikan D3 hanya sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Kemudian yang berlatar belakang S1 sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5% dan berlatar Pendidikan lainnya sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Dengan penjelasan diatas mengenai latar belakang Pendidikan karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo didominasi oleh karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
0-5 Tahun	1	2,5%
6-10 Tahun	19	47,5%
11-15 Tahun	12	30%
>16 Tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 4, mayoritas lamanya bekerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo adalah antara 0-5 tahun dengan jumlah sampel 1 responden atau sebesar 2,5%. Sedangkan karyawan dengan lama masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5% selanjutnya dengan lama masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 30%. Dan karyawan dengan lama masa kerja >16 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama masa kerja karyawan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo antara 6-10 tahun masa kerja.

Persepsi Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi

Tabel 5. Jawaban Responden tentang Kerjasama

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Karyawan merasa anggota tim kami saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas	4	19	12	3	2	140	3,50	Setuju
2	Karyawan merasa tim kami memiliki komunikasi yang memudahkan kerja sama dalam mencapai tujuan Bersama	4	21	11	2	2	143	3,57	Setuju
Rata-rata								3,53	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator kerjasama. Hasil data menunjukkan tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,53, jawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator kerjasama adalah pernyataan kedua sebesar 3,57 dengan

keterangan setuju. Artinya bahwa karyawan merasa tim perusahaan memiliki komunikasi yang memudahkan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Tabel 6. Jawaban Responden tentang Penampilan Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban						Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor		
1	Karyawan memperlihatkan penampilan yang professional dan rapih Ketika bekerja	5	20	10	4	1	144	3,60	Setuju
2	Penampilan karyawan memberikan kesan yang positif pada pelanggan	3	21	12	2	2	141	3,52	Setuju
Rata-rata								3,56	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator penampilan setiap karyawan memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,56. Jjawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator penampilan setiap karyawan adalah pernyataan pertama sebesar 3,60 dengan keterangan setuju. Artinya bahwa karyawan memperlihatkan penampilan yang professional dan rapih ketika bekerja.

Tabel 7. Jawaban Responden tentang Hubungan antara Manusia

No.	Pernyataan	Jawaban						Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor		
1	Karyawan selalu menunjukkan sikap ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan	6	20	13	1	0	151	3,77	Setuju
2	Karyawan selalu membantu dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama	5	21	14	0	0	151	3,77	Setuju
Rata-rata								3,77	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator hubungan antara manusia dengan manusia memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,77 jawaban responden menunjukkan skor rata-rata yang sama pada pernyataan pertama dan kedua sebesar 3,77 dengan keterangan setuju. Artinya bahwa Karyawan selalu menunjukkan sikap ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan dan Karyawan selalu membantu dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Tabel 8. Rekapitulasi Jumlah Keseluruhan Indikator Variabel Budaya Organisasi (X)

Indikator	Rata-rata	Keterangan
Kerjasama	3,53	Setuju
Penampilan setiap karyawan	3,56	Setuju
Hubungan antara manusia	3,77	Setuju
Rata-rata	3,62	Setuju

Persepsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Jawaban Responden tentang Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban						Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor		

1	Karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal sesuai dengan tugas masing-masing karyawan	4	21	13	2	0	147	3,67	Setuju
2	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar (SOP)	5	20	13	2	0	148	3,70	Setuju
Rata-rata								3,68	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator kualitas kerja memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,68, jawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator kualitas kerja adalah pernyataan kedua sebesar 3,70 dengan keterangan setuju. Artinya karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar (SOP)

Tabel 10. Jawaban Responden tentang Kuantitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien	3	22	11	4	0	144	3,60	Setuju
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	3	21	12	4	0	143	3,57	Setuju
Rata-rata								3,58	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator tentang kuantitas memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,58, jawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator kuantitas adalah pernyataan pertama sebesar 3,60 dengan keterangan setuju. Artinya karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.

Tabel 11. Jawaban Responden tentang Ketetapan Waktu

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Karyawan tidak membuang-waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama	5	22	9	4	0	148	3,70	Setuju
2	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	5	16	14	5	0	141	3,52	Setuju
Rata-rata								3,61	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator ketetapan waktu memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,61, jawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator ketetapan waktu adalah pernyataan pertama sebesar 3,70 dengan keterangan setuju. Artinya karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama.

Tabel 12. Jawaban Responden tentang Efektivitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			

1	Karyawan merasa mampu melakukan tugas-tugasnya dengan lebih efektif.	3	23	12	2	0	147	3,67	Setuju
2	Kinerja karyawan selalu memenuhi atau melebihi target yang telah diterapkan.	5	19	12	4	0	145	3,62	Setuju
Rata-rata								3,64	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator efektivitas memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,64, jawaban responden yang tertinggi terletak pada indikator ketetapan waktu adalah pernyataan pertama sebesar 3,67 dengan keterangan setuju. Artinya karyawan merasa mampu melakukan tugas-tugasnya dengan lebih efektif.

Tabel 13. Jawaban Responden tentang Kemandirian

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Karyawan merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang diperlukan dalam tugas-tugasnya	5	23	10	1	1	150	3,75	Setuju
2	Karyawan merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dan tantangan dalam tugas-tugas yang dilakukan	4	24	10	2	0	150	3,75	Setuju
Rata-rata								3,75	Setuju

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden berdasarkan indikator efektivitas memperoleh tanggapan setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,75 jawaban responden menunjukkan skor rata-rata yang sama pada pernyataan pertama dan kedua sebesar 3,75 dengan keterangan setuju. Artinya karyawan merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang diperlukan dalam tugas-tugasnya dan karyawan merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dan tantangan dalam tugas-tugas yang dilakukan.

Tabel 8. Rekapitulasi Jumlah Keseluruhan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Rata-rata	Keterangan
Kualitas kerja	3,68	Setuju
Kuantitas	3,58	Setuju
Ketetapan waktu	3,61	Setuju
Efektivitas	3,64	Setuju
Kemandirian	3,75	Setuju
Rata-rata	3,65	Setuju

Berdasarkan rekapitulasi diatas dapat di jelaskan bahwa pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel budaya organisasi (X) sesuai hasil uji validitas pada SPSS maka dari enam (6) pernyataan/pernyataan dinyatakan valid, hal ini karena nilai R hitung > R tabel sebesar 0,87 > 0,32. Adapun hasil rekapitulasi kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) sesuai uji validitas pada SPSS maka ada sepuluh pernyataan/pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid, hal ini karena R hitung > R tabel sebesar 0,81 > 0,32. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument pada penelitian ini menunjukkan data pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* yaitu 0,938 > 0,60.

Analisis linier regresi sederhana digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian nilai T dengan SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai T hitung = 9,639 > T tabel = 2,034 dengan tingkat signifikan 0,000, dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Data ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,710 yang mengindikasikan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 71% sedangkan sisanya ($100\% - 71\% = 29\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Discussion

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang paling elementer bagi pihak PT. Asera Posidonia Kota Palopo untuk menentukan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo, artinya bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, semakin bagus budaya organisasi pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo maka kinerja karyawan semakin meningkat.

References

- Afrinaldo, R. (2011). Pengaruh komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Insi mmsi Pemerintah Daerah, (Skripsi). *Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Ariwobowo. (2010) Peran Budaya Organisasi Studi Ekplorasi pada PT Simoplas (Simongan Plastic Factory Semarang). (Skripsi). *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Artadi. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. (Skripsi). *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta*.
- Helmi. (2016). Kepuasan kerja karyawan artikel ianuari 2014 Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi. (Skripsi). *Padang: Fakultas Ekonomi Universtas Negeri Padang*.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1-26.
- Mandala. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Mustafid. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada persero terbatas lembaga kajian islam dan sosial (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta. (Skripsi). *Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Nur. (2011). Pengaruh Komitmen Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. (Skripsi). *Demak: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan. *Bandung PT. Remaja Rosdakarya*.
- Soedjono. S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22-47.
- Susanto. (2009). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi PT Sango Ceramic Indonesia. (Tesis). *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sutanto, A. (2002). Peran Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefit*, 6(2), 120-130.