

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar**

Rina Reskiana<sup>1</sup>, Ajmal As'ad<sup>2\*</sup>, Wahida Amra<sup>3</sup>, Jayadi<sup>4</sup>  
[rinareskiana26@gmail.com](mailto:rinareskiana26@gmail.com)<sup>1</sup>, [ajmalasad@umi.ac.id](mailto:ajmalasad@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [wahidah.amra@umi.ac.id](mailto:wahidah.amra@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[jayadi.fe@umi.ac.id](mailto:jayadi.fe@umi.ac.id)<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2\*,3,4</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 orang dengan menggunakan teori penelitian populasi dengan mengambil sampel. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan statistical product and service solution (SPSS). Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan

s work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Pendahuluan**

Era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa jasa pengiriman barang sangat dibutuhkan, baik itu individu ataupun oleh organisasi / perusahaan. Pengiriman barang yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan terlambatnya penyampaian barang. Inilah yang menyebabkan konsumen kurang puas dalam pelayanan jasa pengiriman paket.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai- nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Kegiatan sehari – hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari – hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh

perusahaan.

PT. Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya. PT. Pos Indonesia yang berada di provinsi sulawesi selatan dibagi menjadi sembilan wilayah yaitu makassar, pare-pare, palopo, bulukumba, soppeng, malili, maros, gowa, dan takalar. Wilayah makassar memiliki 27 kantor cabang dengan jumlah total pekerja 5.500 termasuk pegawai tetap, tenaga kerja kontrak dan pegawai harian lapangan yang tersebar di wilayah makassar dengan satu kantor pusat yaitu di Jl. Slamet Riyadi No. 10 Makassar. Semua surat maupun paket yang masuk di kantor wilayah makassar akan dikumpulkan menjadi satu di kantor pemeriksa pusat sebelum akhirnya didistribusikan ke kantor pos tujuan.

Masalah yang sering dihadapi oleh PT. Pos Indonesia yaitu seringkali adanya keluhan yang terkait dengan pelayanan dan kepuasan kerja karyawan, keluhan lainnya adalah keengganan PT. Pos Indonesia untuk mengantar kiriman tepat waktu sehingga penerima maupun pengirim harus bolak balik ke kantor pos untuk mengecek. Keluhan ini terdapat pada tabel hasil kotak pengumuman yang di isi oleh konsumen apabila berkunjung ke kantor pos indonesia (PERSERO) makassar yang setiap minggu terganti untuk keluhan lainnya.

Sejalan dengan bidang keilmuan yang di tempuh oleh peneliti saat ini yaitu sumber daya manusia dari disiplin ilmu manajemen, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada sebuah perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar yang berlokasi di jl. Slamet Riyadi No. 10 sebagai tempat penelitian dikarenakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa (pengiriman barang) tersebut memiliki dampak budaya organisasi yang begitu besar terhadap suksesnya perusahaan serta pentingnya pemeliharaan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Metode Analisis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Makassar yang berlokasi di Jl. Slamet Riyadi No. 10. Data penelitian diperoleh langsung mealui penyebaran kuesioner dilokasi penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang karyawan tetap. Untuk menjawab hipotesis penelitian, data akan dianalisis melalui melalui beberapa tahapan pengujian seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda melalui uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 :Budaya Organisasi

X2 :KepuasanKerja

$\alpha$  :Konstanta

$\beta x$  :Koefisienregresi

$\varepsilon$  :Error

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepuasan

kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BudayaOrganisasi	33	3.75	5.00	4.2955	.38250
KepuasanKerja	33	3.80	5.00	4.3515	.33552
Kinerja Karyawan	33	4.00	4.86	4.3463	.28354
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

### Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1.1	0,761**	0,000	VALID	
X1.2	0,714**	0,000	VALID	
X1	X1.3	0,765**	0,000	VALID
	X1.4	0,768**	0,000	VALID
	X2.1	0,607**	0,000	VALID
	X2.2	0,720**	0,000	VALID
X2	X2.3	0,775**	0,000	VALID
	X2.4	0,687**	0,000	VALID
	X2.5	0,496**	0,003	VALID
	Y1.1	0,563**	0,001	VALID
	Y1.2	0,565**	0,001	VALID
Y	Y1.3	0,555**	0,001	VALID
	Y1.4	0,501**	0,003	VALID
	Y1.5	0,661**	0,000	VALID
	Y1.6	0,738**	0,000	VALID
	Y1.7	0,603**	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,744	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,656	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,704	Reliabel

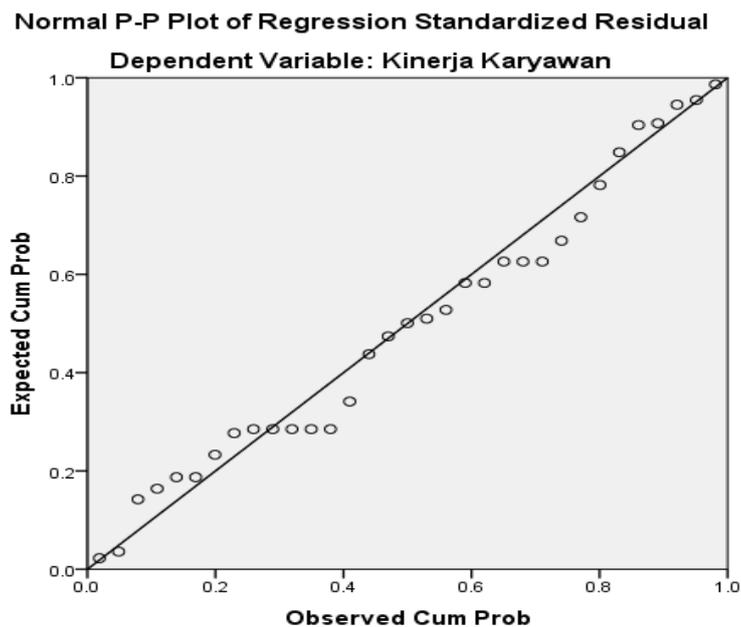
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

*Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas  
 multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BudayaOrganisasi	.803	1.245
	KepuasanKerja	.803	1.245

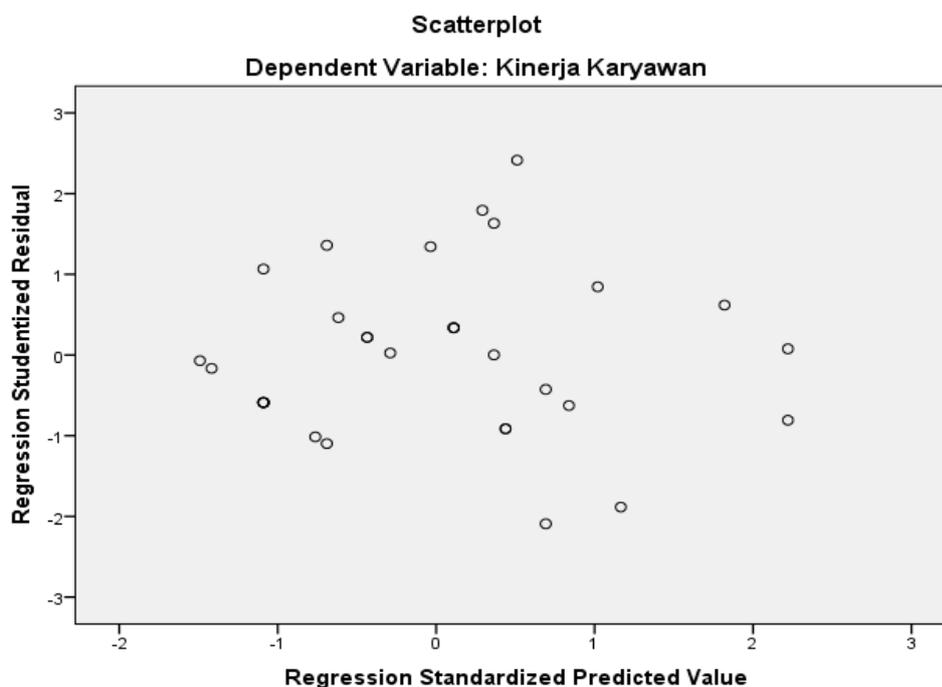
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

*Hasil Uji Heteroskedastisitas*

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja.

## Hasil Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Model Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.129	.454		2.485	.019
BudayaOrganisasi	.294	.092	.396	3.186	.003
KepuasanKerja	.449	.105	.532	4.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1,129 + 0,294 X_1 + 0,449 X_2 + e$$

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 6. Hasil Uji R<sup>2</sup> Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.602	.17887

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 6 terdapat angka R sebesar 0,792 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi kuat yang angkanya diantara 0,601 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,627 atau 62,7% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerjasebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.129	.454		2.485	.019
BudayaOrganisasi	.294	.092	.396	3.186	.003
KepuasanKerja	.449	.105	.532	4.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah, 2022

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

a) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,0003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,294 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  **$H_1$  diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,449 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  **$H_2$  diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.613	2	.806	25.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.960	30	.032		
	Total	2.573	32			

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

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti  **$H_3$  diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan

**Pembahasan**

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Suatu perusahaan diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi akan menjadi dasar pemahaman bagi seluruh anggota perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Senen abdi santoso (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi

maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah ayu putriani (2020) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini disebabkan karena karyawan memiliki inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, manusia dan tim ikut serta dalam berjalannya sistem manajemen di PT. Thamrin brothers kantor cabang baturaja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmat aviandhono (2018) dan Dedi mulyadi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang sangat kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

Jika para karyawan sudah berada pada tingkat kepuasan yang cukup tinggi maka secara otomatis mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan begitu pun sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila kepuasan yang mereka rasakan juga tidak optimal. Sehingga, dampaknya akan secara langsung dirasakan oleh perusahaan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Senen abdi santoso (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dyah ayu putriani (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena karyawan setiap kali mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan mendapatkan balas jasa baik itu berupa bonus maupun voucher sehingga karyawan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sangat dihargai dan karyawan merasa puas bila pekerjaannya dihargai dengan layak.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmat aviandhono (2018) dan Dedi mulyadi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerjasecarasimultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Budaya organisasi dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, jika pegawai dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmat aviandhono (2018) dan Dedi mulyadi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

## Kesimpulan dan Saran

kesimpulan dari penelitian ini adalah Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja maka akan membuat kinerja karyawannya semakin meningkat. Hasil penelitian ini menyarankan kepada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Makassar untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan budaya organisasidan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Agoes kamaroellah, (2014) Pengantar Budaya Organisasi Penerbit : Buku Pustaka Radja, Surabaya.
- Agus Garnida, (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( <https://ejournal.upi.edu> )
- As' Ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Charisma Satriyawan, (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai (<https://eprints.ums.ac.id>)
- Eliana sari, (2009), Budaya organisasi, Penerbit : Jayabaya University Press, Jakarta
- Febriani, (2017) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<https://repository.radenfatah.ac.id>)
- Ghozali (2009 : 49) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.
- Hasbuan (2004 : 49) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein fattah (2017) Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Penerbit Elmatara, Palembang.
- K juwita. 2021, Tinjauan Pustaka, Riview Penelitian Terdahulu (<http://repository.stiewantara.ac.id>) 2021
- Linov HR. 2021, Kepuasan Kerja (<https://www.llnovhr.com>) 2021
- Larissa A. 2018, Budaya Organisasi (<https://www.maxmanroe.com>) 2018
- Meithiana Indrasari (2017), kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Melan Angriani Asnawi (2019), Kinerja Karyawan, Penerbit cv. Athara Samudra Gorontalo
- Muger apriansyah, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (<http://openjurnal.unpam.ac.id>) 2020.
- Mahasiswa Ikom. 2019, 7 Karakteristik Budaya Organisasi (<http://ikom.unida.gontor.ac.id>). 2021
- Mangkunegara (2011: 67) Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarsa, Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA Anwar prabu. 2008, Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moeljono, (2005) Budaya Organisasi dalam Tantangan, Bandung : Andi. Moeljono, Djokosantoso
- Ndraha, (1997) Teori Budaya Organisasi / Taliziduhu Ndaraha, Jakarta : Rineka Cipta.

- Pahlawansyah harahap (2011) Budaya Oganisasi, Penerbit Semarang University Press, Semarang
- Putra. 2021, Budaya Organisasi Menurut para Ahli (<https://artikelpendidikan.id>) .2021
- Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, (2003) Perilaku Organisasi ; Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Punjaatmaka. Jakarta : Pt. Prenlindo
- Siti Hidayah. 2014, Peran Budaya Organisasi Islami (<http://ejournalstiedarmaputra-smg.ac.id>) 2014
- Soejono. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya (<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136/16128>)
- Sugiyono. 2011, Pengertian Populasi dan Sampel dalam Penelitian (<http://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13>).
- Sugiyono, (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Turn huseno, (2016) Kinerja Pegawai, Penerbit : Media Nusantara Creative, Malang
- Wardiman, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (<http://eprints.unm.ac.id>) 2016.
- Wexley dan Yulk, (1992) Organizational Behaviour and Personnel Psychology, Penerjemah Muh. Shobaruddin, Jakarta : Rineka Cipta
- Widodo (2005 : 133) Panduan Lengkap Belajar Mikrokontroler Perancangan dan Aplikasi Mikrokontroler, Jakarta : Gramedia Putra.
- Wikipedia. 2020, Kepuasan Kerja (<https://id.m.wikipedia.org>) 2020.