

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dhitania Ayu Kurnianingtyas Yudha, Rini Handayani

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, Surakarta

Email : rini.handayani@stie-atmabhakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kepuasan kerja sebagai proksi dampak budaya terhadap produktivitas di tempat kerja. Teknik kuantitatif digunakan untuk penelitian ini dan melibatkan 30 orang pegawai KSU Mitra Usaha Masaran. Untuk tujuan penelitian ini, pendekatan sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel dari tiga puluh individu yang berbeda. Untuk mengumpulkan data maka dilakukan penyebaran kuesioner. Analisis jalur dan regresi berganda adalah dua strategi yang digunakan dalam analisis data. Salah satu temuan penelitian ini adalah bahwa budaya suatu organisasi mempunyai dampak besar terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Oleh karena itu, budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan uji Sobel telah memberikan bukti empiris untuk mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Saat ini dunia usaha sedang mengalami masa perkembangan yang sangat pesat dan tingkat persaingan yang makin ketat. Masalah yang dihadapi perusahaan disebabkan oleh persaingan yang ketat. Kapasitas suatu organisasi untuk menghasilkan produk atau jasa tidak dapat dipisahkan dari kemampuan individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi penentu utama. Efektivitas keseluruhan suatu organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kehandalan sumber daya manusianya. Selain itu, organisasi mempunyai harapan yang optimis terhadap kinerja para stafnya pada posisi masing-masing. Yang dimaksud dengan “kinerja baik” adalah kinerja ideal yang memenuhi standar organisasi dan membantu mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Handoko (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila seseorang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Tingkat ketidakpuasan yang dialami karyawan berbanding lurus dengan sejauh mana mereka yakin bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan imbalan yang mereka peroleh dari pemberi kerja. Ketika karyawan merasa tidak dihargai oleh perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini juga dapat menimbulkan perasaan tidak puas. Sikap buruk karyawan terhadap perusahaan, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran dan tingginya turnover, akan menjadi wujud dari ketidakbahagiaan ini. Visi dan misi perusahaan akan terganggu oleh sikap-sikap tersebut, sehingga menghambat pencapaian tujuan. Budaya organisasi yang positif di KSU Mitra Usaha Masaran diharapkan dapat membina hubungan emosional antara karyawan dengan perusahaan dan antar karyawan. Hasilnya, para pekerja akan mempunyai waktu yang lebih baik di kantor, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Budaya suatu organisasi ditandai dengan kenyataan bahwa seluruh sumber daya manusianya mempunyai pemahaman yang sama terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi (Schein, 2014). Karena kepercayaan yang luas ini, para pekerja akan bekerja keras demi kesuksesan perusahaan. Budaya organisasi yang sehat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Schein (2014), Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip inti yang dirancang untuk membantunya menghadapi kendala lingkungan eksternal dan integrasi internal. Hal ini dapat diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, perlu adanya pembekalan kepada anggota baru bagaimana memahami, memikirkan, dan merasakan dengan baik tantangan-tantangan yang mereka hadapi.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang sesuai dengan kewajibannya, menurut Mangkunegara (2014). Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Dewi dan Darma (2017), Ketika membahas keberhasilan kegiatan, program, atau kebijakan suatu organisasi, istilah "efektivitas" digunakan untuk menggambarkan seberapa baik kegiatan, program, atau kebijakan tersebut membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Widodo dkk. (2018) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor hasil tindakan profesional pegawai, terlepas dari apakah tindakan tersebut dievaluasi dari segi kualitas atau kuantitas dan berpedoman pada kriteria kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi bebannya, kinerja mengacu pada cara di mana seseorang diharapkan mampu berpartisipasi dan berperilaku dalam cara yang sesuai dengan kewajibannya. Menurut Fajar, (2018) kinerja merupakan hasil tindakan yang diperoleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini merupakan tambahan dari pernyataan aslinya. Kualitas, kuantitas, efisiensi, dan sikap pekerja sikap mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. mungkin berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014).

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Schein (2014), Budaya organisasi mengacu pada serangkaian asumsi inti yang dikembangkan perusahaan untuk secara efektif mengatasi tantangan yang timbul dari faktor lingkungan eksternal dan proses integrasi internal. Konsep budaya organisasi mempertahankan pengaruh sosiokultural yang tidak berwujud yang memiliki kapasitas untuk menginspirasi dan memobilisasi sejumlah besar individu dalam lingkungan organisasi untuk terlibat dalam berbagai upaya. Tanpa disadari, setiap anggota suatu organisasi menganut praktik-praktik yang dapat diterima dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2015). Kejelasan dan gambaran struktur suatu organisasi keduanya diberikan oleh budaya perusahaan. Hubungan asumsi, perilaku, dongeng, mitos, konsep, metafora, dan gagasan lain yang mempengaruhi makna bekerja dalam suatu organisasi inilah yang disebut dengan budaya organisasi (Widiatmika dan Darma, 2018). Menurut Isnada (2016), ada empat karakteristik yang dapat digunakan untuk menilai budaya suatu organisasi. Indikator-indikator ini meliputi keterlibatan, konsistensi, fleksibilitas, dan misi.

2.3. Kepuasan Kerja

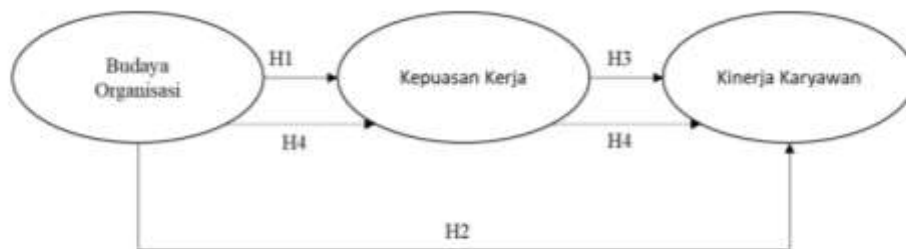
Bergantung pada bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, istilah "kepuasan kerja" dapat digunakan untuk menggambarkan keadaan emosi positif atau negatif. (Widiastra dan Darma, 2015). Tingkat kepuasan individu terhadap aktivitas yang mereka lakukan di tempat kerja disebut kepuasan kerja. Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja dibedakan oleh keadaan emosi yang menyenangkan dan rasa kepuasan sehubungan dengan pekerjaan seseorang. Sebaliknya, karyawan mungkin mengalami kepuasan atau ketidakpuasan

sehubungan dengan pekerjaan mereka, sebuah persepsi subjektif yang bergantung pada perspektif mereka sendiri. Ketika keinginan terpenuhi dengan hasil yang diterima, maka terjadilah kecocokan atau konflik. Menurut temuan Greenberg dan Baron (2008), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu menyenangkan atau buruk. Dalam hal kebahagiaan kerja, karyawan pada dasarnya bersifat individual dan hal ini sangat bergantung pada kepribadian masing-masing individu pekerja.

Namun, kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketersediaan pekerjaan yang menarik, kemungkinan pendidikan, dan prospek kemajuan. Istilah "faktor gaji" berkaitan dengan sejauh mana upah sesuai dengan harapan tenaga kerja dan cara pendistribusiannya. Komponen peluang atau promosi menjaga potensi karyawan untuk pengembangan dan kemajuan profesional dalam karier mereka. Faktor pengawasan mencakup bentuk dukungan teknologi dan perilaku. Kehadiran rekan kerja yang memberikan bantuan dapat memenuhi kriteria yang terkait dengan rekan kerja, yang terkait dengan kebutuhan mendasar manusia akan hubungan sosial (Robbins, 2006).

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka Konseptual yang Mendasari Kognisi Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan landasan yang ada dan penelitian terdahulu, yang telah diubah untuk menjawab rumusan masalah yang ada.



- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanatori karena menjelaskan suatu permasalahan mendasar dan menguji hipotesis serta menganalisis data (Sumarni dan Wahyuni, 2006). Data utama yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan KSU Mitra Usaha Masaran. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus karena terbatasnya jumlah populasi pegawai di KSU Mitra Usaha Masaran yang hanya berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja KSU Mitra Usaha Masaran, dengan kepuasan kerja sebagai penghubung antara keduanya.

4. HASIL ANALISIS DATA

4.1. Uji Validitas

SPSS 26 digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian. Hasil analisis

validitas ini ditunjukkan pada Tabel 1.

Table 1. Validity Test Results

| No | Budaya Organisasi | Kepuasan Kerja | Kinerja pegawai |
|----|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 | 0,756 | 0,866 | 0,576 |
| 2 | 0,700 | 0,659 | 0,868 |
| 3 | 0,774 | 0,823 | 0,691 |
| 4 | 0,755 | 0,765 | 0,685 |
| 5 | 0,719 | 0,759 | 0,893 |

Source: Primary Data Processed (2023)

Pengujian hasil uji validitas seperti yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi di atas 0,30. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan mempunyai validitas dan kesesuaian sebagai instrumen penelitian, sehingga menghasilkan pengukuran yang dapat diandalkan dan tepat untuk variabel yang diajukan.

4.2. Uji Reliabilitas

Temuan pengujian reliabilitas instrumen variabel penelitian disajikan pada Tabel 2, dengan menggunakan software SPSS 26 sebagai alat ukurnya.

Table 2. Reliability Test Results

| No | Variabel | Nilai Alpha | Standar Alpha | Keterangan |
|----|-------------------|-------------|---------------|------------|
| 1 | Budaya organisasi | 0,792 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kepuasan kerja | 0,827 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja pegawai | 0,801 | 0,60 | Reliabel |

Source: Primary Data Processed (2023)

Tabel 2 memperlihatkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian melebihi ambang batas 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel menunjukkan konsistensi dan keandalan internal yang memuaskan, memastikan kredibilitas dan ketergantungan pengukuran yang diperoleh dalam penelitian ini.

4.3. Uji Normalitas

Berdasarkan temuan yang disajikan pada Tabel 3, uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi statistik sebesar 0,122, melampaui ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pendekatan regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi kenormalan.

**Tabel 3 Normality Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.36166014 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .143 |
| | Positive | .106 |
| | Negative | -.143 |
| Test Statistic | | .143 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .122 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4.4. Hasil Uji t

Hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,263 melampaui nilai t krusial sebesar 1,697 ($7,263 > 1,697$). Berdasarkan analisis statistik, nilai p-value signifikansi budaya organisasi kurang dari 0,05. Berdasarkan bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi telah terbukti secara empiris memberikan dampak yang baik dan penting terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima.

Table 4. Substructural t Test Results 1

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | Constant | 3,258 | 2,208 | | 1,475 | 0,151 |
| | Budaya organisasi | 0,833 | 0,115 | 0,808 | 7,263 | 0,000 |

Source: Primary Data Processed (2023)

Temuan uji t yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,612 melebihi nilai t kritis sebesar 1,697 ($2,612 > 1,697$). Berdasarkan analisis statistik, tingkat signifikansi budaya organisasi yang diamati kurang dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, yang menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam konteks yang diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi telah terbukti secara empiris memberikan dampak yang bermanfaat dan substansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima.

Table 5. Substructural t Test Results 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 Constant | -0,844 | 2,104 | | -0,401 | 0,692 |
| Budaya organisasi | 0,467 | 0,179 | 0,407 | 2,612 | 0,015 |
| Kepuasan kerja | 0,576 | 0,173 | 0,517 | 3,318 | 0,003 |

Source: Primary Data Processed (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji t sebesar 3,318 lebih tinggi dari nilai t kritis (tabel) sebesar 1,697 yang berarti 3,318 lebih besar dari 1,697. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan tingkat signifikansi yang diamati, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data empiris memperkuat anggapan bahwa kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan bukti empiris yang ada, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti.

4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan temuan yang disajikan pada Model 1 dapat ditunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,641 menunjukkan bahwa sekitar 64,1% kepuasan kerja kemungkinan disebabkan oleh pengaruh budaya organisasi. Sisanya sebesar 35,9% disebabkan oleh variabel yang belum dieksplorasi dalam ruang lingkup penelitian ini. Model kedua menunjukkan nilai Adjusted R2 sebesar 0,756 yang menunjukkan bahwa sekitar 75,6% kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan dampak budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 24,4% dari hasil observasi dapat dikaitkan dengan faktor-faktor yang tidak dipertimbangkan atau tidak diperhitungkan dalam lingkup penyelidikan khusus ini.

Table 6. Results of Substructural Determination 1 and 2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,808 | 0,653 | 0,641 | 1,707 |
| 2 | 0,879 | 0,773 | 0,756 | 1,567 |

Source: Primary Data Processed (2023)

4.6. Uji Sobel

Dengan memperhatikan hasil perhitungan uji Sobel yang telah ditunjukkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai uji Sobel untuk variabel budaya organisasi organisasi adalah sebesar 2,750. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,750 melampaui nilai t krusial sebesar 1,697 pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, nilai p yang diperoleh ditemukan kurang dari 0,05. Informasi yang diberikan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki berperan dalam hubungan antara budaya perusahaan dan kesuksesan karyawan.

Table 7. Sobel Test

| No | Variabel Bebas | Sobel test statistic | One-tailed probability |
|----|-------------------|----------------------|------------------------|
| 1 | Budaya organisasi | 2,750 | 0,00 |

Source: Primary Data Processed (2023)

5. PEMBAHASAN

5.1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menghasilkan nilai t sebesar 2,612 dengan signifikansi 0,01 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Suatu budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Purnamasari et al.,(2021) dan Damayanti & Ismiyati, (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini mendukung hipotesis penelitian awal.

5.2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai t sebesar 3,318 dan tingkat signifikansi 0,00 berada di bawah 0,05. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dan baik terhadap pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung apa yang ditemukan oleh Rivai, (2020) dan Jufrizen & Rahmadhani, (2020), yaitu budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

5.3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menghasilkan nilai t sebesar 3,318 dengan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sutrisno et al., (2022) dan Rosmaini & Tanjung, (2019) Ia mengklaim bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini diterima..

5.4. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji Sobel yang telah ditunjukkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai uji Sobel untuk variabel budaya organisasi organisasi adalah sebesar 2,750. thitung lebih tinggi daripada t tabel pada taraf 5% sebesar $2,750 > 1,697$, dan taraf signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, dampak budaya perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar. Uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan antara

budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja akan memiliki berperan sebagai mediasi pada budaya organisasi dan kinerja karyawan.

6.2. Saran

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja yang diberikan karyawan untuk organisasi tetap stabil. Oleh karena itu pimpinan organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti keamanan karyawan saat bekerja, gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Fajar, A. H. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indo Media Pustaka.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Purnamasari, E., Arum, S., Muis, A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 183–196.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.PT.Indeks*. Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Schein, E. H. (2014). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 229–240.
- Sutrisno. (2015). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.

- Wiandari, I. A. ., & Darma, G. S. (2017). (2017). *Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. 14 (2), 61–78.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.