

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN VILLA BUKIT HAMBALANG**

Puteri Eka Yunita¹, Immas Nurhayati², Azis Firdaus³

Universitas Ibnu Khladun, Bogor, Indonesia¹²³

E-mail : puteriekay@gmail.com

Abstract

The problem that was used as the object of the research is the lack of implementation of good organizational culture towards employees, resulting in decreased employee motivation at work, and compensation that is not appropriate. This research aims to analyze the job satisfaction factors of Bukit Hambalang Villa employees. The data analysis technique used in this research is a quantitative method with the help of the SPSS 26 program. The assessment system used in this research is a Likert scale. This research uses multiple linear regression analysis. The population in this study were 80 employees of Bukit Hambalang Villa. The sampling technique in this research used saturated sampling. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Culture, Villa Bukit Hambalang*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi dunia usaha dalam mengelola dan menjalankan bisnisnya dengan baik. Sumber daya manusia adalah sumber kehidupan operasional bisnis dan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat bekerja sama dan memiliki keterampilan khusus untuk memberikan hasil yang baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang produktivitas sumber daya manusianya baik dan juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau metode bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya tenaga kerja individu secara efektif dan memanfaatkannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan bersama. Karena pegawai merupakan aset penting suatu organisasi, maka peran strategis utama mereka adalah sebagai perencana, pemikir, dan pengendali kegiatan dalam suatu organisasi Jatmiko et al (2015). Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain budaya organisasi, motivasi serta kompensasi. Motivasi seseorang terikat pada pemenuhan kebutuhan, sehingga kuat tidaknya motivasi seorang karyawan akan bergantung pada cara pandangannya terhadap kuat tidaknya keyakinan bahwa ia akan mampu memenuhi kebutuhannya dengan mencapai tujuan organisasi (Siagian,2014:45).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah budaya organisasi. Setiap organisasi tentunya mempunyai budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama

dalam interaksi di dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi dan sebagai suatu pemahaman yang dapat diterima secara bersama (Soepardjo & Nugrohoseno, 2014). Budaya organisasi tidak lepas dari pengaruh budaya yang ada pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan dimaksudkan untuk memberikan pedoman bagi anggota organisasi agar berperilaku sesuai dengan standar dan nilai yang diterapkan. Budaya organisasi berlaku sebagai persepsi secara umum bagi seluruh anggota organisasi, sehingga setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi akan memiliki nilai, perilaku dan keyakinan sesuai dengan organisasi Sagita et al (2018). Budaya organisasi yang merupakan bentuk kebiasaan yang ada dalam organisasi seringkali berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Sarjono:2012) Budaya organisasi yang baik akan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan dimana budaya yang ada akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dalam hal ini budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan proses organisasi serta memegang peranan penting dalam perusahaan. (Ertosun dan Adiguzel:2018). Dari perspektif lain budaya organisasi menurut Calciolari et al (2018). menunjukkan berbagai cara mengarahkan anggota organisasi ke tujuan bersama.

Dalam Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain factor budaya organisasi dan motivasi masih terdapat faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi, dimana kompensasi merupakan bentuk dari balas jasa yang diperoleh karyawan baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaannya. Menurut Edison et al (2016) gaji adalah sesuatu yang diterima seorang karyawan atas jasa yang dilakukan di tempat kerja. Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi normatif yang diatur sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Kompensasi minimal yang harus diterima meliputi tunjangan kesehatan, hari raya, profesi, makan dan transportasi, bonus, jasa produktif yang merupakan bagian dari gaji berdasarkan kebijakan manajemen. Menurut (Hasibuan,2017:119) balas jasa adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga berdampak pada kinerja strategis. Salah satu bidang yang mendukung hal tersebut adalah dari sumber daya manusia.

Manajemen masih kurang memiliki budaya organisasi sehingga masih banyak karyawan yang tidak mengaplikasikan SOP dengan baik saat bekerja. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi selama pandemi karena adanya pengurangan pegawai sekitar 25 % dari keseluruhan karyawan yang ada ini juga salah satu faktor yang akan menghambat pencapaian visi dan misi vila. Peralannya, kelancaran pengoperasian vila tentunya akan terganggu akibat tingginya tingkat absensi karyawan. Penurunan presentasi kehadiran karyawan dari enam bulan terakhir sebagian besar karena adanya pembagian jadwal perharinya dalam bekerja. Pengelola di villa diduga kurang memiliki budaya yang kuat terhadap karyawan. Tujuan penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.

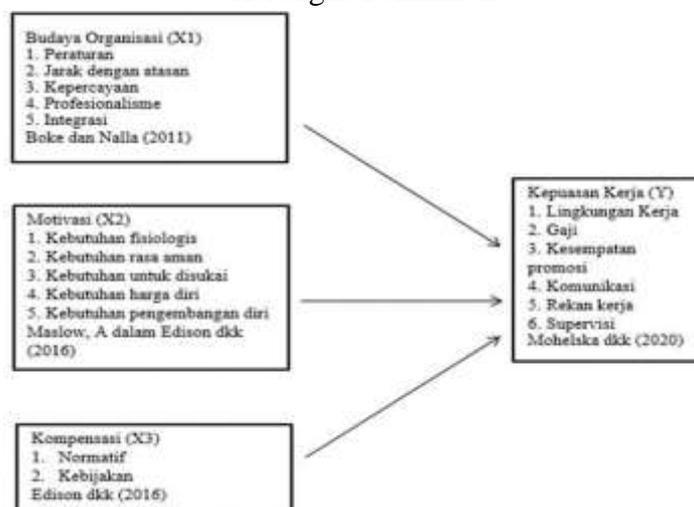
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di salah satu villa bukit hambalang sentul. Pengumpulan data dilaksanakan pada September-Desember 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan villa bukit hambalang yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel mengikuti jumlah populasi. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti melalui, observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari villa seperti: sejarah villa, struktur organisasi dan adapun data lain seperti referensi buku dan literatur. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: variabel terikat (endogen) dan variabel bebas (eksogen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima tingkatan untuk menyatakan sikap atau jawaban responden, yaitu: (1) sangat kurang, (2) kurang, (3) cukup, (4) baik, (5) sangat baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono,2008:211)

Berdasarkan permasalahan yang sudah dibahas, maka alur penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sugiyono, dalam Dewi & Sudaryanto : 2020). Apabila hasil nilai validitas dari setiap tanggapan

yang telah diterima setelah menyebarkan daftaran pertanyaan – pertanyaan bernilai lebih besar daripada 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 1
Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.812	Valid
	X1.2	0.791	Valid
	X1.3	0.816	Valid
	X1.4	0.803	Valid
	X1.5	0.790	Valid
	X1.6	0.807	Valid
	X1.7	0.831	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.749	Valid
	X2.2	0.733	Valid
	X2.3	0.746	Valid
	X2.4	0.747	Valid
	X2.5	0.730	Valid
	X2.6	0.773	Valid
	X2.7	0.793	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.803	Valid
	X3.2	0.832	Valid
	X3.3	0.808	Valid
	X3.4	0.804	Valid
	X3.5	0.808	Valid
	X3.6	0.837	Valid

	X3.7	0.836	Valid
	X3.8	0.830	Valid
	X3.9	0.817	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.888	Valid
	Y.2	0.881	Valid
	Y.3	0.884	Valid
	Y.4	0.871	Valid
	Y.5	0.888	Valid
	Y.6	0.887	Valid
	Y.7	0.887	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada Tabel 3.1 terlihat bahwa semua item instrumen pada variabel budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada kuesioner dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri:2015).

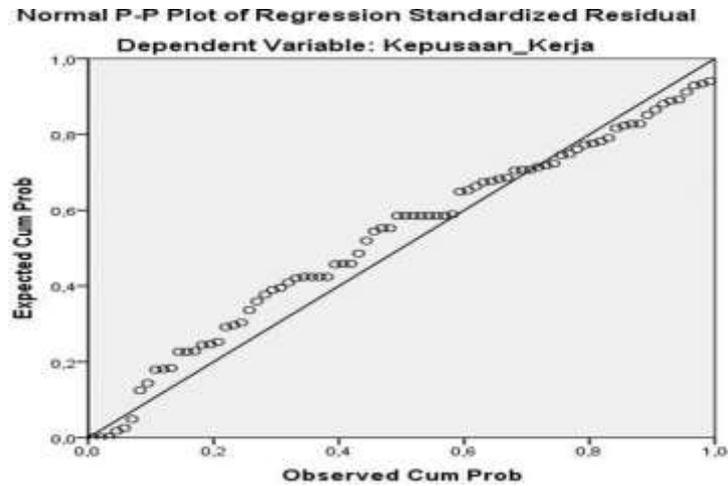
Tabel 2
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,831	Reliabel
Motivasi	0,781	Reliabel
Kompensasi	0,837	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,899	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari >0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran untuk setiap variabel koefisien reliabel.

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran data penelitian (Wijaya & Andreani: 2015)



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2.2 berdasarkan pada grafik P-Plot terlihat titik-titik mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

(Umar,2016:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.229	4.372
Motivasi	.244	4.096
Kompensasi	.678	1.475

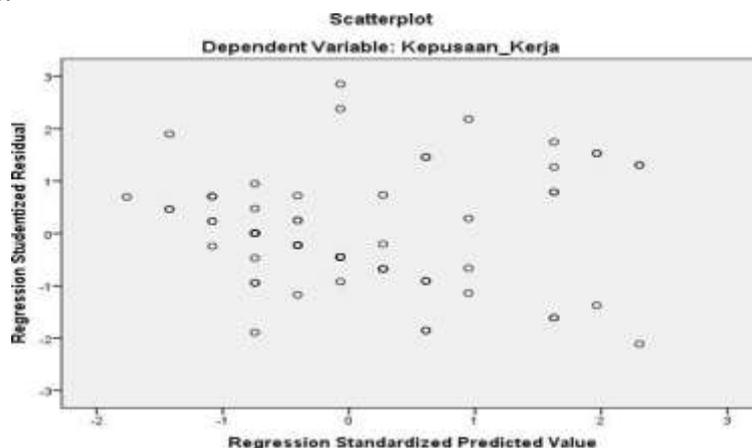
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.229	4.372
Motivasi	.244	4.096
Kompensasi	.678	1.475

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3.3 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dengan nilai *tolerance* kurang dari $<0,1$. Disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji ada atau tidaknya kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Maabuat:2016) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2.3 hasil pengujian heterokedastisitas pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik data tidak berpola. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.082	2.299		.471	.639
	Budaya Organisasi	.343	.136	.331	2.511	.014
	Motivasi	.455	.130	.446	3.498	.001
	Kompensasi	.119	.066	.138	1.799	.076

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 1.082 + 0.343X_1 + 0.455X_2 + 0.119X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 1.082 memberikan pengertian bahwa jika faktor budaya organisasi, motivasi dan kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja adalah 1.082

2. Nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,343 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,343. Jika budaya organisasi meningkat satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 34,3%.
3. Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,455 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,455. Jika motivasi meningkat satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 45,5%.
4. Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,119 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,119. Jika kompensasi meningkat satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 11,9%.

Hasil Pengujian Parsial (t)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Ghozali, 2016) Adapun kriteria dari uji statistik t:

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5

Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	2.511	.014	Berpengaruh
Motivasi	3.498	.001	Berpengaruh
Kompensasi	1.799	.076	Berpengaruh

1. Dari hasil Tabel 3.5 diketahui bahwa budaya organisasi (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.511 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.99167. Maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 $< 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Konklusinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Dari hasil Tabel 3.5 diketahui bahwa motivasi (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.498 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.99167. Maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 $< 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak. Konklusinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Dari hasil Tabel 3.5 diketahui bahwa kompensasi (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.799 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.99167. Maka nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar 0.076 $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Konklusinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Pengujian Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Uji F dapat dilihat dengan nilai F hitung dan juga membandingkan hasil dari probability value. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probability value dalam kolom sig $< 0,05$

maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 6
 Hasil Uji Simultan (F)
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	358.899	3	119.633	58.696	.000 ^b
Residual	154.901	76	2.038		
Total	513.800	79			

a. Predictors:
 (Constant), Budaya
 Organisasi, Motivasi
 Kompensasi

b. Dependent
 Variable:
 Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F) pada Tabel 3.6 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 58.696 dan F_{tabel} 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared*. Jika determinasi (*R square*) semakin besar atau mendekati satu, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Jika determinasi (*R square*) semakin kecil atau mendekati nol, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel 7
 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.687	1.42764

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable:
 Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0.699. Yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0.699 sedangkan 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.
4. Hasil uji simultan (Uji F) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Calciolari, S., Prenestini, A., & Lega, F. 2018. *An organizational culture for all seasons? How cultural type dominance and strength influence different performance goals*. Public Management Review

- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. 2020. Validitas dan Reliabilitas Kusioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. SEMNASKEP.
- Edison, M., Anwar, Y., Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung : Alfabeta, cv.
- Ertosun, O.G., Adiguzel, Z. 2018. *Leadership, Personal Values, and Organizational Culture*. In Dincer, H., Hacıoglu, U., Yuksel, S. (Eds.), *Strategic Design and Innovative Thinking in Business Operations: The Role of Business Culture and Risk Management*. Springer, New York. pp. 51-74.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/832/1017>
- Maabuat, E. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630/10219>
- Putri, F. P. 2015. Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2354/2747>
- Sarjono. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan UPT Sragen. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Soepardjo, T. A., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(4). Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12398/11456>
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, H. 2016. Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. Edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wijaya, T., & Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA, 3(2). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/3282/2969>