

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA CU STELLA MARIS
DI PONTIANAK**

Dicky Rianto

Email: dickyrianto9728@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar signifikan pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah nilai dan pedoman yang dianut oleh sebuah perusahaan. Organisasi baik besar maupun kecil pasti memiliki budaya nya masing-masing dimana budaya itu muncul dari karyawan lama ke yang baru dan bersifat turun-temurun. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden, teknik pengambilan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olah data statistik yaitu WarpPLS versi 6.0. skala yang digunakan adalah skala likert. Pengujian data dilakukan dengan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan Evaluasi model struktural (*inner model*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel X_1 , Variabel X_2 dan Variabel Y dinyatakan valid. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sedangkan jika mediasi kepuasan kerja di masukkan maka menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi lengkap.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi berada di tengah persaingan yang kompetitif, agar tetap eksis organisasi harus selalu fleksibel terhadap perubahan di sekitarnya. Kegagalan dalam mengikuti perubahan lingkungan dapat menghancurkan sebuah organisasi sehingga tujuannya tidak tercapai. Organisasi juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar memiliki karyawan berkinerja tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai budaya dalam organisasi serta memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Kinerja organisasi tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan berperan sebagai faktor penting dalam kemajuan dan keberhasilan dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Organisasi pada umumnya memiliki nilai, pedoman dan norma yang di anut oleh seluruh anggota organisasi, sering disebut juga sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi yang telah diturunkan dari karyawan senior ke karyawan juniornya menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari budaya organisasi yang sudah turun-temurun.

Dalam penelitian Mariam (2009) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian Amelia (2013) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan menganggap budaya organisasi sudah seharusnya ada, wajib dan karyawan juga menganggap bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sudah lumrah yang seharusnya ada di dalam perusahaan sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam organisasi kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting, dengan adanya kepuasan dalam pekerjaan yang dikerjakan tentu hasil kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja mencerminkan refleksi dari perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara seseorang karyawan dengan lingkungan kerjanya. Karyawan dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas.

Dalam penelitian Mariam (2009) mengungkapkan bahwa ada pengaruh searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel kapuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Fauzi, Warso dan Haryono (2016) mengatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Analisa membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

berpengaruh misalnya, dari gaji karyawan dilakukan secara berkala tepat waktu, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan-rekan kerja yang saling membantu satu sama lain akan membuat terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dalam kegiatan bekerja. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang anggota bekerja pada sebuah organisasi.

Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi dari faktor apa saja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja bersifat labil atau mudah berubah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan atau anggota organisasi tentu dapat memberikan kepuasan kerja. Dengan demikian perasaan senang dengan organisasi tersebut menjadikan karyawan untuk lebih baik lagi dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Dalam penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) mengatakan terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian organisasi perlu menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kepuasan kerja. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, dimana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Chasanah (2008) megemukakan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut karena karyawan telah memahami dan mengerti mengenai budaya organisasi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan. Karyawan lebih merasa bahwa budaya yang ada bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian Wahyuni, Taufik dan Ratnawati (2016) mengemukakan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja, ditunjukkan dengan parameter mediasi yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa apabila persepsi terhadap budaya dalam suatu organisasi baik maka

karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu sebaliknya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara, (2016:67) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Wibowo (2014:7): “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Kinerja adalah hal yang menjadi ukuran untuk menilai apakah karyawan bekerja dengan baik atau tidak. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Dengan kinerja karyawan yang baik akan mengantarkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 5 indikator, menurut Robins dan Coutler (2016:102):

1. Kualitas. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku.) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2017:193): “Apabila organisasi mau menerima pengenalan terhadap proses penilaian, maka hal tersebut terjadi karena dibentuk oleh budayanya. Budaya organisasi memberi signal apakah pendekatan tertentu pada penilaian kinerja diterima atau ditolak.”

Dapat disimpulkan, dengan adanya budaya yang dimiliki organisasi dapat menilai kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat menjadi tanda dari kinerja karyawan bersifat baik atau buruk. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi bagi penilaian kinerja karyawan.

Organisasi yang baik tentu memiliki budaya organisasi yang baik juga. Budaya merupakan salah satu bagian penting harus dimiliki dalam sebuah organisasi. Apabila sebuah organisasi tidak memiliki budaya dapat dipastikan keadaan organisasi akan kacau, karena tidak ada nilai-nilai atau pedoman yang dipegang.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Definisi mengenai budaya menyiratkan tiga hal, menurut Robbin dan Coutler (2016:85) “Pertama, budaya adalah sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, tetapi para karyawan menerima dan memahami melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.”

Robbins dan Judge (2008:256): “Menyatakan budaya organisasi adalah mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.” Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2006:128) “Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.”

Menurut Wibowo (2013:19): “Budaya adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.” Semua organisasi memiliki budaya, tetapi tidak semua organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan karyawan. Budaya organisasi yang kuat yaitu, budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasi. Kebanyakan organisasi memiliki budaya yang cukup kuat hingga sangat kuat, dengan adanya kesepakatan di antara para anggota organisasi tentang apa yang dianggap penting, tentang bagaimana perilaku karyawan yang baik, tentang apa yang dibutuhkan untuk maju, dan hal-hal semacam itu. Semakin kuat budaya organisasi, semakin dalam pengaruhnya terhadap cara para manajer menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Dari beberapa pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan bagian terpenting yang harus dimiliki sebuah organisasi. Agar dapat mengatur, mengawasi dan menjalankan perilaku organisasi. Budaya organisasi harus dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman yang dianut. Dengan diterimanya budaya organisasi maka keharmonisan dalam suatu organisasi dapat terjadi. Sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan juga kinerja semakin baik.

Budaya organisasi memiliki beberapa indikator, menurut Robbins dan Coulter (2016:85) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada detail, seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya.
3. Orientasi hasil, seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada acara mencapai sasaran (proses).
4. Orientasi manusia, seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.
5. Orientasi tim, seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.
6. Agresivitas, seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja sama.
7. Stabilitas, seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Selain budaya organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan berguna untuk peningkatan kinerja.

Salah satu yang paling meyakinkan menggambarkan dari kondisi dalam organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat sulit dideteksi dalam organisasi karena bersifat bersembunyi. Meskipun begitu kepuasan kerja masih dapat diukur dengan beberapa hal seperti tingkat absensi, *turnover*, dan prestasi.

Tingkat absensi yang tinggi, *turnover* yang tinggi, dan prestasi yang rendah, menandakan organisasi menuju kearah kehancuran. Sedangkan tingkat absensi rendah, *turnover* rendah, dan prestasi yang tinggi, menandakan organisasi menuju ketujuan yang ingin dicapai.

Terdapat beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Robert dan Jackson (2006:121): “Kepuasan kerja (*job stratification*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.”

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Fathoni 2006:128).

Menurut Malayu (2012:202): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.”

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja bersifat labil atau dapat berubah-ubah, oleh karena itu kepuasan kerja sangat tergantung terhadap kondisi dan situasi dalam organisasi. Hal apapun dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya seperti komitmen, kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Semakin rendah tingkat kepuasan dalam pekerjaannya, maka kinerja semakin buruk. Sedangkan jika semakin tinggi tingkat kepuasan dalam pekerjaannya, maka semakin baik.

Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut Malayu (2012: 202-203):

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini penulis akan menggunakan metode deskriptif teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi documenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan CU Stella Maris di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden anggota Karyawan CU Stella Maris di Pontianak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa pada saat memeriksa pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang signifikan, sedangkan memeriksa pengaruh variabel penjelas dan respon dengan memasukkan variabel mediasi mendapatkan hasil variabel budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai mediasi lengkap (*complete mediation*).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi CU Stella Maris di Pontianak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi CU Stella Maris di Pontianak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja CU Stella Maris di Pontianak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi CU Stella Maris di Pontianak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran-saran

1. Kepada CU Stella Maris di Pontianak

Tetap mempertahankan budaya organisasi saat ini karena dengan adanya budaya organisasi yang baik dan benar akan mendorong karyawan untuk merasa puas akan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

2. Kepada Karyawan CU Stella Maris di Pontianak

Tetap menjaga keharmonisan dalam organisasi dan tetap menjaga budaya organisasi yang sudah ada, karena nilai-nilai yang dianut dalam CU Stella Maris di Pontianak berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja.

3. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan untuk dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti dalam penulisan ini, supaya memperoleh hasil yang lebih bervariasi lagi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Sella Maris di Pontianak.



DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Reza. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, Vol. 1 No 1, hal 1-18
- Chasanah, Nur. 2008. "Analisis Pengaruh *Empowerment*, *self Efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan." Tesis, Universitas Diponegoro.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening." *Journal of Management*, Vol 02 No. 02 (Maret).
- Malayu, S. P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening." Tesis, Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L, dan Jhon H Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coutler. 2016. *Manajemen Edisi Ketigabelas Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Taurisa, Chaterina Melina, dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19, No. 2 (September), Hal. 170-187.
- Wahyuni, Endang Sri, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Volume XX*, No.02 (Juni), Hal.189-206.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada.

_____. 2013. *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT Grafindo Persada.

