

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Tiga Daun Kapuas

Muspiro¹, Hairudinor², Agus Febrianto³

¹Magister Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Lambung Mangkurat

²Dosen Magister Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Lambung Mangkurat

³Dosen Magister Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Lambung Mangkurat

muspiro33@gmail.com

ABSTRACT

Organizations are formed to achieve a certain goal that has been set before, because basically the organization is a form of union of humans to achieve a common goal in which there are activities, therefore the organization needs to have qualified employees and have high enthusiasm and loyalty. Lately, many organizations or companies, both social or business organizations, face problems with human resources. Companies that face human resource problems can be overcome if the company has a good organizational culture, work discipline and compensation that is appropriate for employees.

This study aims to examine the effect of Organizational Culture (X1), Kerja Discipline (X2) and Compensation (X3) on Job Satisfaction (Z) and its impact on Employee Performance (Y) at PT. Three Kapuas Leaves. The sample was taken as many as 65 employees using a saturated sampling technique. Data collection using a questionnaire while data analysis using SPSS version 2.0 SmartPLS Analysis.

The test results prove that Organizational Culture (X1) has a significant effect on Job Satisfaction (Z) with a significant effect of 28,21%, Organizational Culture (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a influence of 33,89%, Work Discipline (X2) has a significant effect on Satisfaction Work (Z) with an effect of 33,11%, Work Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a magnitude of 34,09%, Compensation (X3) has a significant effect on Job Satisfaction (Z) with a magnitude of 22,21%, Compensation (X3) significant effect on Employee Performance (Y) with a magnitude of influence 16,47% and Job Satisfaction (Z) have a significant effect on Employee Performance (Y) with a magnitude of 7,6%.

Keywords : *Organizational Culture, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction and Employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan dunia bisnis semakin mengalami kemajuan yang pesat. Perubahan-perubahan terjadi hampir di semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi ini berdampak pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini

memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan dapat bertahan dan berkompetisi. Sebesar apapun suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak akan bertahan lama.

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Akhir-akhir ini banyak organisasi atau perusahaan baik organisasi sosial atau bisnis menghadapi permasalahan sumber daya manusia. Perusahaan yang menghadapi permasalahan sumber daya manusia dapat diatasi jika perusahaan mempunyai budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang baik, serta karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai kinerja yang baik.

Menciptakan kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang tinggi adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Gibson (1996) dalam Erma-yanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi juga diiringi dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan.

Budaya organisasi merupakan alat penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Sutrisno (2010:2) berpendapat budaya organisasi yang kuat membuat perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan

berkembang bersama. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Budaya organisasi mengacu pada kepercayaan dan prinsip organisasi tertentu yang memiliki dampak yang mendalam terhadap karyawan dan hubungan antara karyawan dengan manajemen maupun dengan karyawan yang lainnya. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik yang membedakannya dengan organisasi lainnya sehingga sangat penting bagi karyawannya untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain budaya organisasi adalah disiplin kerja. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang akan merugikan perusahaan (Hasibuan 2014:259).

Maju dan berkembangnya suatu organisasi selain ditentukan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja juga didukung oleh pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan. Program-program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya dari organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi akan mempengaruhi organisasi dan para karyawan. Kompensasi terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dan memotivasi para karyawan mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Selain kesesuaian dalam

memberikan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi. Kadarisman (2012), Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada karyawan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan. Saat kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada waktu yang sudah dijanjikan tidak dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan merasa kecewa. Kekecewaan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan beberapa aksi yang dilakukan oleh karyawan mulai dari mogok kerja, demo sampai keluar dari tempat bekerja. Beberapa aksi yang dilakukan akibat kekecewaan terhadap perusahaan akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan mengganggu produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk

membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.
7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Robin and Coulter (2010:296) mengemukakan budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut

dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan.

Robins and Coulter (2010:297) mengemukakan adanya suatu budaya organisasi akan mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Disiplin Kerja

Barnawi dan Arifin (2012:112), mengemukakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan

mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Nitisemito (2001:199) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Kompensasi

Simamora (2005:540) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Slamet (2007:261) berpendapat bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hasibuan (2014:53) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas organisasi.

Kepuasan Kerja

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang

individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Gibson (Wibowo, 2014:170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

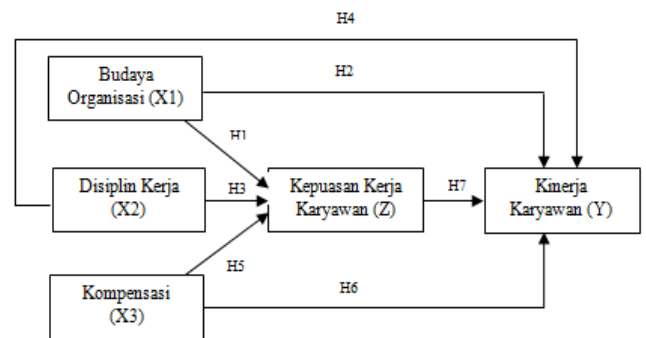
Yuli (2005:86) menyatakan bahwa Kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam hal ini seseorang pimpinan harus melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja para bawahannya. Pertimbangan tersebut nantinya dipergunakan sebagai bahan untuk menetapkan gaji, promosi, pensiun dan perencanaan pengembangan karir. Dampak utama dari program penilaian tersebut adalah untuk memberikan pengaruh motivasional terhadap pegawai yang dinilai.

Abdullah (2014:4) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. TDK
- H2 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. TDK
- H3 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. TDK
- H4 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. TDK
- H5 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. TDK
- H6 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. TDK
- H7 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. TDK

Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tehnik pengambilan sampel. Pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realita/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, kongkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala yang bersifat sebab akibat. Proses pendekatan penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah secara mendalam dengan dasar pemikiran deduktif, yakni dengan menggunakan analisis yang berdasarkan pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan persoalan khusus, Sugiyono (2013:13).

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Eksplanatory yaitu suatu penelitian yang menyoroti antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berbentuk kausalitas (Pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Variabel independen

dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja sebagai variabel antara sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada perkebunan kelapa sawit PT. Tiga Daun Kapuas (PT.TDK) yang beralamat Jl. Desa Sekata Baru Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala Propinsi Kalimantan Selatan 70566.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang dikategorikan antara lain bisa dalam bentuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015:115), Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Tiga Daun Kapuas berjumlah 65 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk itu populasi yang diambil harus benar-benar representatif atau mewakili (Sugiyono 2015:116). Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2012:91) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini ada 65 orang karyawan PT. TDK. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (X1)

Robin and Coulter (2010:296) berpendapat Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins and Coulter (2010:298) berpendapat bahwa organisasi memiliki tujuh indikator atau karakteristik utama secara keseluruhan yang merupakan hakekat budaya sebuah organisasi yaitu : (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and Risk Taking*), (2) Perhatian pada hal-hal atau perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), (3) Orientasi hasil (*Outcome Orientation*), (4) Orientasi orang (*People Orientation*), (5) Orientasi tim (*Team Orientation*), (6) Keagresifan (*Aggressiveness*), dan (7) Stabilitas (*Stability*).

Disiplin Kerja (X 2)

Suejono (1981) disiplin Kerja karyawan kantor/Instansi dapat dikatakan baik apabila: adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan jam kerja, ketaatan karyawan terhadap pakaian kerja, menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor, kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar dan adanya semangat karyawan dalam bekerja. Soejono (2000) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu : (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor (perusahaan) dengan baik, (3) Tanggung jawab yang tinggi, (4) Ketaatan terhadap aturan kantor (perusahaan).

Kompensasi (X3)

Hasibuan (2014:53) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2014:125) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu : (1) Gaji atau Upah, (2) Insentif dan (3) Tunjangan.

Kepuasan Kerja (Z)

Hasibuan (2008: 202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) Menyenangi pekerjaan, (2) Mencintai pekerjaan, (3) Moral kerja, (4) Kedisiplinan, (5) Prestasi kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Robbins (2006:687) Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Robbins (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat dalam kuisioner adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah "sangat setuju/ mampu", "setuju/mampu", "cukup setuju/cukup mampu", "tidak setuju/tidak mampu" dan "sangat tidak setuju/sangat tidak mampu". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data

dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap item pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan Alpha Chronbach $> 0,60$.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu software SPSS. (Solimun, 2013) dan software SmartPLS versi 2.0.M3

HASIL ANALISA DATA

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 65 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mayoritas, yaitu 40 (61.5%) responden adalah pria.
- 2) Mayoritas, yaitu 38 (58.5%) responden berusia antara 20-30 tahun.
- 3) Sebagian besar, yaitu 37 (56.9%) responden berpendidikan SLTA.
- 4) Masa kerja responden, yaitu bekerja antara 0-3 tahun sebanyak 11 orang atau 16.9 %, antara 3-5 tahun sebanyak 32 orang atau 49.2%, dan antara 5-10 tahun sebanyak 22 orang atau 33.8%.

Tabel 5.30 Hasil pengujian hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Path Koefisien	T Statistics	T signifikansi 0,05	Putusa
H1 Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.282143	2.517747	1,96	Signifik
H2 Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.338984	4.030958	1,96	Signifik
H3 Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.331182	3.380492	1,96	Signifik
H4 Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.340912	4.786569	1,96	Signifik
H5 Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.222197	2.492844	1,96	Signifik
H6 Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.164787	2.819912	1,96	Signifik
H7 Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.076891	2.720610	1,96	Signifik

Sumber: Output SmartPLS, 2019

Hasil Pengujian Hipotesis

- Hipotesa 1 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan
- Hipotesa 2 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- Hipotesa 3 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan
- Hipotesa 4 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- Hipotesa 5 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan
- Hipotesa 6 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- Hipotesa 7 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel

Budaya Organisasi (X₁) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 2.51 > 1.96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 28.21%. Dengan demikian hipotesis pertama diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Budaya Organisasi (X₁) baik, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Z), sebaliknya semakin tidak baik Budaya Organisasi (X₁), maka akan menurunkan Kepuasan Kerja (Z). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), Ida Ayu Brahasari dan Agus Suprayetno (2008), yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 4.03 > 1.96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar

pengaruh 33.89%. Dengan demikian hipotesis kedua diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Budaya Organisasi (X_1) baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya semakin tidak baik Budaya Organisasi (X_1), maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), Windy J. Sumaki, Rita N. Tarore, Djurwati Soepeno (2015), Ilham Khaliq, Marnis (2015), Rifda Abadiyah, Didik Purwanto (2016), dan Holoman sipahutar, Wibowo, Husein umar, Hanes riayadi (2016) yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung $>$ t signifikansi 5%, yaitu: $3.38 > 1.96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 33.11%. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Disiplin Kerja (X_2) baik, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Z), sebaliknya semakin tidak baik Disiplin Kerja (X_2), maka akan menurunkan Kepuasan Kerja (Z). Kekuatan

pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gede Riana, Made Subudi (2017) yang membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung $>$ t signifikansi 5%, yaitu: $4.78 > 1.96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 34.09%. Dengan demikian hipotesis keempat diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Disiplin Kerja (X_2) baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya semakin tidak baik Disiplin Kerja (X_2), maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanti, Sigit Wahyu Baskoro (2012), Ilham Khaliq, Marnis (2015), Catherine Purnaha, Sesilya Kemp (2016) dan Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gede Riana, Made Subudi (2017) yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Disiplin Kerja (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi (X₃) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 2.49 > 1.96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₃) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 22.21%. Dengan demikian hipotesis kelima diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Kompensasi (X₃) baik, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Z), sebaliknya semakin tidak baik Kompensasi (X₃), maka akan menurunkan Kepuasan Kerja (Z). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifda Abadiyah, Didik Purwanto (2016), Ni Made Nadya Rahayu, I Gede Riana (2017) yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Pengaruh Kompensasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi (X₃) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t

hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 2.81 > 1.96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₃) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 16.47%. Dengan demikian hipotesis keenam diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Kompensasi (X₃) baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya semakin tidak baik Kompensasi (X₃), maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifda Abadiyah, Didik Purwanto (2016), Catherine Purnaha, Sesitya Kemp (2016), yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.30, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 2.27 > 1.96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 7.6%. Dengan demikian hipotesis ketujuh diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Kepuasan Kerja (Z) baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya semakin tidak baik Kepuasan Kerja (Z), maka akan

menurunkan Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat lemah karena berada diantara 0.20 -0.40 (Ghozali, 2006:83).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008), Rifda Abadiyah, Didik Purwanto (2016) dan Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gede Riana, Made Subudi (2017) yang juga membuktikan dalam penelitian menyimpulkan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian mengambil data dari responden, sehingga bisa terjadi perubahan setiap saat untuk situasi dan kondisi yang berbeda karena program-program pengembangan sumber daya manusia, adopsi nilai-nilai baru dalam Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta adanya dinamika tinggi atas variabel yang diteliti dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi yang selalu berubah seiring adanya perubahan lingkungan.
2. Kompleksitas untuk menilai dan Kinerja Karyawan tercakup dalam penelitian ini, sebab variabel yang digunakan untuk memprediksinya hanya Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan dan Kinerja Karyawan sebagai prediktor padahal masih banyak variabel-variabel lain yang dapat menjadi prediktor yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tiga Daun Kapuas.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tiga Daun Kapuas.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tiga Daun Kapuas.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Daun Kapuas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemendan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arifin, & Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aries Susanti & Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang*. Vol.7, No.2, Mei 2012.
- Catherine Purnaha&Sesilya Kemp. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima*. Vol. 4, No 5, 2016
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group. hlm: 181.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr. 1997. *Organization Behavior: Structure, Process, 8th Ed*. Irwin. USA
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama
- H.M. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm: 19.
- HolomanSipahutar, Wibowo, Huseinumar. Et al. 2016. *Influence of training, organization culture, work motivation, and job satisfaction on the employee performance at defence industry in the province west java, Indonesia*. Vol.3, No.4 Desember 2016: 170-186.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Vol.10, No.2, September 2018: 124-135.
- Ilham Khaliq & Marnis. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap KinerjaPegawai Pada Sekertariat daerah Indragiri Hulu*. Vol. 7, No, 1 Januari 2015.
- Jajang Amiroso & Mulyanto. 2015. *Influence of discipline, working environment, culture of organization and competence on worker performance through, motivation, job satisfaction (Study in regional development planning board of sukoharjo regency)*. Vol.7, No.36 Th 2015.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta LGraha Ilmu. hlm: 146.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Lijan Poltak Sinambela.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda karya. Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ni Made Nadya Rahayu, I Gede Riana. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris legian*. Vol.6, No.12 Th 2017.
- Rivaidan Ella.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hlm: 744-749.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. PenerbitLepKhair.
- Rifda Abadiyah & Didik Purwanto. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*. Vol. 2, No. 1 2016: 49-66.
- Nuning Lisdiana. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali*. Vol.6, No.2 Th 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Retnowati, Nova dan Muslichah Erma. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Supriyanto dan Ernawati. 2010. *Pemasaran Industri dan Kesehatan Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Vethzal&Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gede Riana, Made Subudi. 2017. *Pengaruh motivasi dan disiplin diri terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Kantor Kab. Ainaro Timor Leste*. Vol.4, No.10 Th 2017.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisikesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN. hlm: 442.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori KePraktik*.
- Teman Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada subsektor Indutri Pengolahan Kayu skala menengah di JawaTimur*. Vol.7, No.2, September 2005: 171-188.

- VeithzalRivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Windy J. Sumaki, Rita N. Tarore.Et al. 2015. *The Effect of work discipline, organization culture, and communication on the employee performance PT. PLN (Persero) SULUTTENGGGO Region Manado Area*. Vol. 15, No. 5 Th. 2015.
- Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudi winarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akutansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya*. Vol. 2, No.2, Juli 2012: 215-228.
- Want, Jerome. *Corporate Culture*. New York: Amcon, 2006.
- Wibowo, 2018. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT. Raja Grafindo. Depok
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.