

Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Pulau Baru Makmur

The Role Of Organizational Culture On Production Employees Performance At PT Pulau Baru Makmur

Desto Eka Putra*, Rooswita Santia Dewi, & Dr. Ermina Istiqomah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam memajukan sebuah perusahaan sehingga jika perusahaan ingin maju dan meningkatkan produksi maka para karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas baik secara individu maupun kelompok dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat norma-norma yang sudah ada sejak lama di perusahaan serta digunakan sebagai salah satu dasar dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur. Sampel penelitian yaitu karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur Mandiangin yang berjumlah 110 orang karyawan. Jenis sampling yang digunakan yaitu dengan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala budaya organisasi dan skala kinerja karyawan yang disebarkan secara langsung kepada para karyawan produksi melalui bantuan kepala produksi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana melalui SPSS. Dapat disimpulkan bahwa ada peranan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur Mandiangin.

Kata kunci: Budaya organisasi, karyawan produksi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees are one of the vital resources in advancing a company; therefore, if the company wants to move forward and increase production, employees must have good performance. Employee performance is the result of employee work in quantity and quality both individually and in groups within a certain period. Employee performance is also influenced by many factors, one of which is organizational culture. Organizational culture is a set of norms that have existed for a long time in a company and are used as a basis for solving problems in the company. This study aims to investigate the role of organizational culture on the production employees' performance at PT Pulau Baru Makmur. The research sample was the production employees of PT Pulau Baru Makmur, Mandiangin. The type of sampling used in the study was the purposive sampling technique. The measurement instruments for data collection included the organizational culture scale and the employee performance scale, which were distributed directly to the production employees with the help of the head of production division. Data were analyzed using the simple linear regression analysis through SPSS. It can be concluded that there is a role between the organizational culture on the production employees' performance at PT Pulau Baru Makmur, Mandiangin.

Keywords: Employee performance, organizational culture, production employees

*Korespondensi:

Desto Eka Putra
Destoepcb@gmail.com

Masuk: 20 Juli 2022

Diterima: 28 November 2022

Terbit: 25 Januari 2025

Sitasi:

Putra, D. E., Dewi, R. S., & Istiqomah, E. (2021). Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Pulau Baru Makmur. *Jurnal Kognisia*, 6(1), 49-56.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2023.04.006>

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam pencapaian tujuan serta kemajuan sebuah perusahaan yaitu sumber

daya manusia (SDM) tanpa penanganan dari manusia semua unsur sumber daya perusahaan tidak akan berfungsi secara efektif, sumber daya manusia ini biasanya berupa pegawai karyawan atau buruh dalam melakukan tugas

dan pekerjaannya karyawan harus memiliki kemampuan yang terwujud melalui kinerja agar perusahaan bisa mencapai target yang direncanakan (Pitasari & Perdhana 2018). Berdasarkan hal tersebut jika perusahaan ingin maju maka harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, dalam hal ini karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu memenuhi target kerja sehingga kalau target kerja tercapai sudah tentu kinerja karyawannya sangat baik (Widyaningrum, 2020).

Indrasari (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang didapatkan dan mengarah pada aktivitas serta pencapaian dari target kerja yang telah ditentukan dalam waktu tertentu sedangkan Siagian dan Hazmanan (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih karyawan dari suatu pekerjaan tertentu dalam jangka satu waktu tertentu dan hasil dari kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk menentukan perbandingan dalam pekerjaan, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam kegiatan atau aktivitas di sebuah perusahaan agar dapat memenuhi target serta tujuan perusahaan (Susanti & Widayat 2016). Widyaningrum (2020) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja berupa jasa (bukan barang) dan bukan jasa (berupa barang) yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja berdasarkan jenis pekerjaan serta joblist yang diserahkan kepada individu atau kelompok. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu budaya organisasi. Sucipto dkk.(2019) mengatakan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dari hal tersebut dapat meningkatkan hubungan serta koordinasi kerja bagi karyawan di perusahaan oleh karena itu kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Harahap (2011) mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem norma-norma yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi atau

karyawan di perusahaan untuk dipelajari dan diaplikasikan serta dikembangkan secara berkelanjutan dan berfungsi sebagai pedoman berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang aman dan akan membuat atau menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat menstimulus atau menaikkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian tentang kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurhaida dan Susilastri (2019) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di pemerintahan kota Padang Panjang, dan salah satu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Irmayanthi dan Ida (2020) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai tatanan serta nilai-nilai atau norma-norma yang mengatur tindakan anggota kelompok, nilai atau norma tersebut sudah ada dan telah diterapkan atau dipraktikkan di perusahaan atau organisasi tersebut sehingga hal ini sangat penting untuk ditegakkan oleh organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi interaksi dan kinerja para karyawan ketika mereka berhubungan dengan para *client* di ruang lingkup perusahaan (Batcha dkk, 2017). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) dengan judul penelitian “pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan” hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengelolaan PKS sawit langkat PT. Perkebunan Nusantara IV, oleh karena itu budaya organisasi sangat penting bagi sebuah perusahaan agar dapat menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis di perusahaan serta dengan suasana yang kondusif tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap tiga orang karyawan produksi makanan ringan PT.Pulau Baru Makmur (PBM) 1 diantaranya merupakan kepala produksi makanan ringan dan 2 orang lainnya merupakan karyawan produksi makanan ringan, dari hasil wawancara dengan kepala produksi dijelaskan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang terkadang tidak masuk kerja bahkan tiap bulannya pasti ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas untuk masalah kehadiran ini juga kedua orang karyawan yang telah diwawancarai oleh peneliti juga mengatakan bahwa mereka pernah datang terlambat ke tempat kerja dan pulang kerja sebelum waktunya, pernyataan tentang tingkat kehadiran dari wawancara ini juga didukung oleh data absensi karyawan produksi makanan ringan PT Pulau Baru Makmur periode Januari-Juli 2021, untuk persentase kehadiran di bulan Januari yaitu 98%, bulan Februari 99%, Maret 99%, April 96%, Mei 97%, Juni 99% dan bulan Juli 98. Berdasarkan penjelasan kepala produksi bagian makanan PT Pulau Baru Makmur melalui wawancara yang telah dilakukan pada saat studi pendahuluan untuk kehadiran karyawan minimal harus 99% tetapi masih ada tingkat persentase kehadiran dibawah 99%, jika tingkat kehadiran karyawan dibawah 99% dikhawatirkan akan mengganggu proses produksi, sehingga kalau proses produksi terganggu akan berdampak pada penurunan hasil produksi. Data hasil produksi makanan ringan di PT Pulau Baru Makmur mengalami naik turun berikut ini adalah data hasil produksi makanan ringan PT Pulau Baru Makmur periode Januari-Juli 2021, hasil produksi di bulan Januari yaitu 46,020 Kilogram (Kg) Februari 46,973 Kg, Maret 57,194 Kg, April 70,794 Kg, Mei 31,344 Kg, Juni 60,607 Kg, Juli 48,616 kg. Hasil produksi paling tinggi terjadi di bulan April sedangkan hasil produksi paling rendah terjadi di bulan Mei dan juga berdasarkan penjelasan dari kepala produksi bahwa target yang ditetapkan tiap bulan yaitu 55 kg tetapi ada beberapa bulan target tersebut tidak

tercapai selain itu juga pernah terjadi masalah kerusakan pada hasil produksi tetapi dari para karyawan tidak ada yang mau mengakuinya dan hal tersebut diketahui oleh kepala produksi dan langsung di proses sehingga tidak terjadi kerusakan yang lebih fatal, oleh karena itu berdasarkan penjelasan sebelumnya budaya organisasi sangat penting bagi kemajuan sebuah perusahaan agar terciptanya semangat kerja bagi karyawan di sebuah perusahaan serta dengan adanya semangat kerja dapat meningkatkan semangat kehadiran karyawan serta tercapainya target produksi dan adanya kenaikan hasil produksi sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh peranan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti bermaksud mengangkat topik yang berjudul “Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Pulau Baru Makmur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui peranan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini.

Partisipan

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, Teknik *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel penelitian dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Pulau Baru Makmur dan masa kerja minimal adalah 2 tahun Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur berjumlah 160 orang karyawan dan sampel dalam penelitian berjumlah 110 orang karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur jumlah sampel tersebut didapatkan dari

perhitungan rumus Isaac dan Micheal dengan taraf signifikansi 5 %.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala budaya organisasi dan skala kinerja karyawan, skala budaya organisasi disusun oleh Joushan dkk (2015) yaitu saling percaya, integritas, peduli dan pembelajar, jumlah item skala budaya organisasi adalah 16 item sedangkan untuk alat ukur kinerja karyawan menggunakan dimensi kinerja dari Bernadin dan Russel (1995) yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact* skala kinerja karyawan berjumlah 18 item. Alat ukur ini disusun menggunakan skala likert dengan rentang skor dari 1 sampai 4. Semua item dalam skala ini adalah item positif yang terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat setuju (SS) setuju (S) tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Prosedur

Proses pengambilan data yaitu dilakukan secara langsung turun lapangan dengan cara

menyebarkan kuisioner kepada karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah regresi yang variabel bebasnya (variabel X) berpangkat paling tinggi (Kesumawati dkk, 2018).

HASIL

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa tidak ada karyawan (0%) yang masuk kategori rendah dalam budaya organisasi, sebanyak 26 orang karyawan (23,6%) masuk kategori sedang dalam budaya organisasi, dan sebanyak 84 orang karyawan (76,4%) masuk kategori tinggi dalam budaya organisasi.

Mengacu pada hasil kategorisasi yang terdapat dalam tabel 2 tersebut, diketahui bahwa 43 orang karyawan (39,1%) memiliki kinerja karyawan dalam kategori sedang, dan 67 orang karyawan (60,9%) memiliki kinerja karyawan dalam kategori tinggi.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Budaya Organisasi	$X < 30$	Rendah	0	0,0%
	$30 \leq X < 45$	Sedang	26	23,6%
	$45 \leq X$	Tinggi	84	76,4%

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kinerja Karyawan	$X < 32$	Rendah	0	0,0%
	$32 \leq X < 48$	Sedang	43	39,1%
	$48 < X$	Tinggi	67	60,9%

Tabel 3. Kategorisasi Data Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		4,00931568
Test Statistic			0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200 ^c

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

			Anova Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	556,373	19	29,283	1,677	0,055
		Linearity	375,358	1	375,358	21,502	0,00
		Deviation From Linearity	181,015	18	10,056	0,576	0,908
Total			2127,491	109			

Widodo (2018) mengatakan bahwa suatu data dapat dikatakan residual apabila data tersebut terdistribusi normal. Suatu data residual dapat dikatakan terdistribusi normal jika memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa uji normalitas residual tersebut tidak kurang dari 0,05 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa populasi data budaya organisasi dan kinerja karyawan terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tabel 3 mengacu pada hasil uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear dengan diketahui linearity nilai $F = 21,502$ dan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Maka berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang *linear* antara budaya

organisasi dan kinerja karyawan.

Hipotesis pertama yang dapat diambil oleh peneliti dengan berdasar pada hasil pengujian tersebut di atas adalah bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti ada terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Rumah Sakit X Surabaya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti ini ternyata sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pradhan dan Jena (2019) dan Afsar dan Umrani (2019). Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka perilaku kerja inovatif karyawan juga semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka perilaku kerja inovatif karyawan juga semakin menurun.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

<i>Model</i>	<i>Coefficients*</i>				<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
<i>(Constant)</i>	26,723	4,542			5,884	0,000
Budaya Organisasi	0,460	0,096	0,420		4,810	0,000

Peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat di uji melalui t hitung. Signifikan bermakna bahwa peranan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi dan dapat digeneralisasikan. Variabel bebas (budaya organisasi) memiliki peranan yang signifikan terhadap variabel tergantung (kinerja karyawan) jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05. Pada tabel coefficients didapatkan nilai t hitung sebesar 4,810 dengan nilai signifikansi 0,00. Sedangkan diperoleh nilai t tabel yang dapat dilihat pada tabel signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = N - 2$. Berdasarkan rumus tersebut $df = 110 - 2 = 108$, dan diperoleh t tabel sebesar 1,982. Maka dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel ($4,810 > 1,982$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat peranan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur.

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas juga dapat diketahui nilai a (nilai *unstandardized coefficients* di *constant*) sebesar 26,723 dan nilai b (nilai *unstandardized coefficients* di *conscientiousness*) sebesar 0,460, maka melalui persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka $Y = 26,723 + 0,460X$. Dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 (satu) poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,460. Koefisien bernilai positif artinya terjadi peranan positif antara budaya organisasi serta kinerja karyawan sehingga semakin positif budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin positif, begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur Mandiangin. Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan didapatkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat peranan yang signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) produksi PT Pulau Baru Makmur Mandiangin. Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif. Jika terjadi pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka dapat diartikan bahwa koefisien memiliki nilai yang positif sehingga dapat disimpulkan jika budaya organisasi semakin tinggi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pengkategorisasian dari hasil penelitian didapatkan tingkat budaya organisasi karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur dari subjek yang berjumlah 110 orang karyawan, sebanyak 26 subjek (23,6%) masuk kedalam kategori sedang, dan 84 subjek (76,4%) masuk kedalam kategori tinggi. Karyawan dengan budaya organisasi sedang menunjukkan bahwa mereka cenderung kuat dalam memegang teguh nilai-nilai yang ada diperusahaan. Sedangkan karyawan dengan kategori budaya organisasi tinggi menunjukkan bahwa mereka cenderung sangat kuat dalam memegang teguh nilai-nilai yang ada diperusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur yang memiliki kategori budaya organisasi rendah serta banyak karyawan yang

masuk kedalam kategori tinggi, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki budaya organisasi sedang hingga tinggi menunjukkan bahwa mereka memegang teguh norma-norma atau keyakinan yang berlaku diperusahaan tersebut sehingga semakin mereka menerima norma-norma tersebut semakin tinggi budaya organisasinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi seperti arah pemanfaatan teknologi informasi, keberhasilan penerapan teknologi informasi, pengembangan sumber daya manusia, prosedur dan aturan serta model kepemimpinan Wijaya (dalam Yudha, 2018).

Pada kinerja karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur, kategorisasi kinerja karyawan dari 110 subjek terdapat 43 subjek (39,1%) masuk kedalam kategori sedang dan sebanyak 67 subjek (60,9%) tergolong kedalam kategori tinggi. Karyawan dengan kategori kinerja sedang menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan karyawan yang masuk dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik. Dari hal tersebut tidak ada karyawan produksi PT Pulau Baru Makmur yang masuk dalam kategori kinerja rendah. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya yaitu dikarenakan saat ini merupakan masa pandemi COVID-19 sehingga banyak dari instansi atau perusahaan yang mengeluarkan kebijakan untuk tidak menerima orang luar atau tamu masuk keperusahaan hal ini dilakukan untuk menghindari penularan virus corona tak terkecuali perusahaan tempat penelitian yaitu PT Pulau Baru Makmur sehingga dari kebijakan tersebut tidak memungkinkan mengumpulkan seluruh karyawan PT Pulau Baru Makmur khususnya karyawan produksi untuk mengisi kuisioner penelitian, dan peneliti tidak bisa membagikan kuisioner secara langsung kepada karyawan sehingga dalam hal ini peneliti juga tidak dapat mengetahui proses

pengisian kuisioner dan tidak adanya pengawasan dari peneliti dalam pengisian kuisioner selain itu juga saat melakukan penelitian mengalami kendala dalam melaksanakan uji coba karena sulit mendapatkan izin dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi ditemukan nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Batcha, H. Moideen., N. A. Jan., A. K. Subramani., and R. Lumina Julie. (2017). *Exploring the impact of organization culture on employee's work performance using structural equation modeling (SEM) approach international journal of applied business and economic research*. vol 15 number 16 issn :0972 - 7302.
- Harahap, P (2011). *Budaya organisasi (Organizational culture)*. Semarang University Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan

- transformatif terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572-1593.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Joushan, S.A., Syamsun, M., Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820>
- Kesumawati, N., Retta, A. M., & Sari, N. (2017). *Pengantar statistika penelitian*. Rajawali Pers.
- Nurhaida, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di pemerintahan kota Padang Panjang. *Menara Ilmu*, 13(6).
<http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menara ilmu/article/download/1414/1242>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.
<http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Siagian, TS, & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 59-70. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 136-152.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, S. (2016). Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan instalasi rawat jalan RSUD Dr. Saiful Anwar Malang). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 153-160.
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jibe/article/view/341>
- Widodo. (2018). *Metodologi penelitian: Populer dan praktis*. Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2020). *Evaluasi kinerja : Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan*. Indomedia Pustaka.