

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAL STEEL PIPE

Abdullah Mubarak¹, Achmad Masbuchin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Email : abdullahmubarroq@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT. Indal Steel Pipe Gresik. This study uses a quantitative research approach to multiple linear analysis. The number of samples taken was 94 respondents and data collection was carried out by using a questionnaire method to obtain data. The results of this study are the variables of organizational culture and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees at PT. Indal Steel Pipe Gresik. This is evidenced by the value of $F_{count} (43.370) > F_{table} (3.10)$ and the significant level of $t 0.000$ is smaller than $\alpha = 0.05$.

Keywords: *Organizational Culture and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih membuat persaingan bisnis di pasar semakin ketat. Perhatian terhadap kualitas standart internasional yang tercermin dalam predikat ISO, kompetisi global, perubahan-perubahan kondisi ekonomi serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi besarnya keuntungan bisnis dan kelanjutan hidup organisasi, dan sebaliknya kinerja karyawan yang cenderung menurun juga menimbulkan kerugian yang dialami oleh organisasi.

Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan alat yang sangat penting bagi organisasi karena tidak dapat digantikan sepenuhnya dengan sumber

daya lainnya. Persaingan bisnis saat ini yang begitu ketat menuntut sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan bersaing dan organisasi harus bisa meningkatkan kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa yang akan datang (Bangun, 2012). Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Indal Steel Pipe Gresik yang beralamat di Kawasan Industri Maspion V Manyar Gresik diperoleh informasi mengenai budaya organisasi, kepuasan

kerja, bahwa budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun dalam pengaplikasiannya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

Mengenai kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan merasa puas dengan rekan kerja, kesempatan promosi, supervise dan gaji yang diterimanya, namun ada beberapa karyawan yang justru kurang puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya masih kurang baik, selain itu pekerjaan yang kurang menantang menjadi faktor lain kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian yang akan diuji yaitu: **“Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Mangkunegara (2017:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas.

Menurut Soekanto dalam Busro (2018:1) menjelaskan, kebudayaan adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat. Kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan, serta keseluruhan struktur sosial, regilius, dan lain-lain. Sedangkan menurut Koentjaraningrat dalam Busro (2018:2) menyatakan budaya juga dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan

manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison Emson (2018:129) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan, untuk mencapai semua itu perlu pemenuhan atau indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kesadaran Diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, dan menaati aturan.
- b. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- c. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
- d. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- e. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang muncul dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang

terhadap seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Robins dan Judge (2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator dalam kepuasan kerja menurut Robbins dalam Mokodompit (2016), yaitu:

- a. Perkerjaan itu sendiri (*work itself*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervisor*). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki figur bukan hanya sebagai atasan saja tetapi juga dianggap sebagai teman.
- c. Teman sekerja (*co-workers*). Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/upah (*Pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu.

Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas (Khan et.al, 2010:297). Pendapat Khan dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tat kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2017:75), menyatakan bahwa kinerja dapat diukur sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Seberapa jauh proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas kerja
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. Kemampuan
Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan

seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

- d. Sikap
Sikap untuk bertindak secara positif atau negatif terhadap perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya” (Sugiyono, 2018:53).

Penggunaan metode kuantitatif ini dikarenakan metode ini dapat mendeskripsikan sekaligus menginterpretasikan kondisi yang sedang terjadi dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

”Populasi adalah ide abstrak dari sehimpunan besar kasus yang peneliti mengambil sampel, dan hasil sampel tersebut digeneralisasikan” (Sugiyono 2015:90).

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT.Indal Steel Pipe Gresik untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indal Steel Pipe. Jumlah populasi yang terdapat di PT.Indal Steel Pipe Gresik yaitu sejumlah 122 karyawan.

Sampel

”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2015:81).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = % tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi sebanyak 122 karyawan dan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% sehingga jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 94 responden.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

"Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data" (Sugiyono, 2018:137). Data primer dalam penelitian ini didapat dari jawaban responden melalui :

1) Observasi

"Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian" (Sugiyono, 2018:194). Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis observasi terstruktur. "Observasi terstruktur adalah observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dan dimana tempatnya" (Sugiyono, 2018:194).

2) Wawancara

"Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit atau kecil" (Sugiyono, 2018:137).

3) Kuesioner

"Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi

seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya" (Sugiyono, 2018:142). Skala pengukuran variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiyono 2018:93).

Data Sekunder

"Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data" (Sugiyono, 2018:137). Dalam hal ini sumber data sekunder didapat dari studi pustaka, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku serta jurnal yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dilihat dari statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Statistik Diskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	94	29	44	36.84	2.329
Kepuasan Kerja	94	29	44	36.98	2.219
Kinerja Karyawan	94	30	50	45.22	3.146
Valid N (listwise)	94				

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan jumlah data (N) sebanyak 94 mempunyai nilai minimum 29 dan maksimum 44, dengan standar deviasi sebesar 2,329. Pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai minimum 29 dan maksimum 44, dengan standar deviasi sebesar 2,219. Dan pada variabel kinerja karyawan dengan nilai minimum 30 dan maksimum 50, dengan standar deviasi sebesar 3,146.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) kepuasan kerja (X_2) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatifnya. Adapun model persamaan yang digunakan (Sugiyono, 2015:188) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

hasil dari analisis dengan menggunakan SPSS tersebut ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Analisis regresi linier berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.140	4.000		2.035	.045		
Budaya Organisasi	.455	.198	.337	2.302	.024	.263	3.802
Kepuasan Kerja	.550	.207	.388	2.652	.009	.263	3.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,140 + 0,455 X_1 + 0,550 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Konstanta

Jika variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 8,140.

2) Koefisien Budaya Organisasi (X_1)

Jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara kepuasan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,455.

3) Koefisien Kepuasan Kerja (X_2).

Jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara budaya organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,550 .

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel (Sugiyono, 2015:63).

a) Uji-t

Pembuktian hipotesis koefisien secara individu (parsial) digunakan uji-t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat dalam satu model. Hasil

t_{tabel} (1,98638) di dapat dari $df = n-k-1$, sedangkan $t_{\text{hitung}} X_1$ (2,302) dan $t_{\text{hitung}} X_2$ (2,652) didapat dari program SPSS versi 20.00 *for windows*.

Hipotesis penelitian :

- 1) Jika nilai statistik uji jatuh pada daerah penolakan atau didalam daerah penolakan dimana $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya signifikan, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika uji statistik jatuh pada daerah penerimaan atau diluar daerah penolakan dimana $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Data hasil perhitungan dengan SPSS versi 20.00 *for windows* adalah sebagai berikut:

Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.140	4.000		2.035	.045		
Budaya Organisasi	.455	.198	.337	2.302	.024	.263	3.802
Kepuasan Kerja	.550	.207	.388	2.652	.009	.263	3.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen kriteria pengujian. Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan sistem (uji dua sisi) $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$.

b) Uji F

Data hasil perhitungan dengan SPSS versi 20.00 *for windows* adalah sebagai berikut:

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	449.126	2	224.563	43.370	.000 ^b
Residual	471.182	91	5.178		
Total	920.309	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : data yang diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,370 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} (43,370) < F_{tabel} (3,10), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indal Steel Pipe Gresik, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi PT. Indal Steel Pipe Gresik dan peneliti yang akan datang.

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Indal Steel Pipe Gresik adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu $t_{hitung} (2,302) > t_{tabel} (1,98638)$.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu $t_{hitung} (2,652) > t_{tabel} (1,98638)$.
- 3) Secara simultan (bersama-sama) variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $F_{hitung} (43,370) > F_{tabel} (3,10)$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di waktu yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja di perusahaan lain atau lokasi yang lain.
2. Saran yang bisa diberikan untuk PT. Indal Steel Pipe Gresik melalui budaya organisasi yang baik, perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan melakukan usaha-usaha penginternalisasian budaya organisasi terutama bagi karyawan yang belum lama bekerja di perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam penginternalisasian tersebut misalnya, melakukan kegiatan-kegiatan formal maupun informal. Perusahaan juga diharapkan harus tanggap akan perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar organisasi yang berpengaruh terhadap perubahan budaya.
3. Perusahaan diharapkan agar tetap menjaga terciptannya kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan dapat melakukan analisis langsung terhadap karyawan untuk mengetahui keinginan serta kebutuhan karyawan, misalnya dengan memberi *reward* terhadap karyawan yang berprestasi agar menjadi pendorong dan penyemangat bagi kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, bisa menambahkan variabel lain seperti kedisiplinan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan insentif dan lain-lain. Karena nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,488. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu budaya organisasi dan

kepuasan kerja sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya 51,2% dijelaskan oleh faktor

atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini dan masih relatif rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Busro.2018.*Teori-teori Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Permata Putri Media.
- Edison, Emron.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans.2011. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mokodompit, Wardiman. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Makassar*.
- Rivai, Veithzal Zinal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 3. Bandung: Penerbit Rajawali.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.2018.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Suwatno, Priansa.2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.