



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Intan Pariwara Medan

Revando Firmadi Pane¹⁾, Mella Yunita²⁾, Rosniwaty Br Bangung³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien

revandofirmadi08@gmail.com

ABSTRACT

PT Intan Pariwara Medan means a company engaged in the printing sector, which produces goods on the pages of a book. This production facility has more than dozens of stationed and educated workers. The employees at this facility maintain the consistency of the products produced by always prioritizing their preparation, while the initial purpose of the study was to determine the influence of organizational culture on job satisfaction through the work performance of PT Intan Pariwara Medan workers, a sample of which is a sample of 30 people who live in Medan. The data used in this test comes from primary data, questionnaires, techniques. Critical analysis of data collection used in the test is multiple linear regression analysis, the output in the test can be used that the response to research has an influence on organizational culture so that work performance is not significant. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant and significant effect on job performance. In research, organizational culture and job satisfaction have a significant effect on job performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction and Job Performance

ABSTRAK

PT Intan Pariwara Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, yang memproduksi barang-barang dalam susunan halaman-halaman buku. Fasilitas produksi ini memiliki lebih dari puluhan pekerja terlatih dan terdidik. Para karyawan difasilitasi guna menjaga konsistensi produk yang dihasilkan dengan selalu mengutamakan positioning persiapan mereka, sedangkan tujuan awal riset adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Pekerja PT Intan Pariwara Medan, sampel sebanyak 30 orang yang berdomisili di Medan. Data yang digunakan dalam pengujian ini berasal dari data primer, angket, teknik. Analisis kritis pengumpulan data yang digunakan dalam pengujian adalah analisis regresi linier berganda, keluaran dalam pengujian dapat diterjemahkan bahwa respon terhadap penelitian memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi lebih sehingga dalam hal prestasi kerja tidak signifikan. Hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

PT Intan Pariwara Medan adalah sebuah pabrik yang bergerak di bidang percetakan, yang memproduksi barang-barang dalam rangka pembuatan halaman-halaman buku. Perusahaan ini memiliki banyak pekerja terlatih dan terdidik. Tenaga kerja di bengkel ini menyimpan amanat produk yang diperoleh secara vertikal sehingga memberikan prioritas penuh pada organisasi generasinya. Dengan meningkatkan semangat kerja di pabrik elektroplating, merupakan akumulasi dari dorongan, kepuasan dan budaya organisasi yang dilakukan dengan benar untuk memastikan kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus berada pada level untuk menyelesaikan semua komitmen yang dibuat kepada karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki keahlian, asalkan ada pelanggaran kontrak, terhadap kredit karyawan.

Karyawan PT Intan Pariwara Medan terkadang sangat mengharapkan hasil postingannya diakui oleh pihak pabrik, sehingga membawa kehadiran yang produktif dalam dunia kerja, seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis naskah melalui sejumlah dari rekan penjualan telah

menyebabkan reaksinya. Barang pekerja malas memiliki dana talangan cashback kembali barang cukup lama untuk mewujudkan bonus bonus pekerjaan datang di pasar di tepat waktu setelah pendapat mereka karyawan PT Intan Pariwara dijanjikan. Menetapkan target penjualan, itu akan memberikan hadiah yang akan menjadi tetap, terutama ketika ada acara tertentu seperti mengirim kepameran buku sekolah atau pameran buku mal, gimmick ident adalah apa yang dirasakan staf, mempekerjakan pekerja untuk dicatat, membuat pekerja lebih tidak puas dengan angkatan kerja mereka, menyebabkan penurunan fluoresensi.

Kepuasan kerja difasilitasi produksi sangat bervariasi diantara masing-masing karyawan karena ada biola kedua untuk kebutuhan penting di antara setiap karyawan dan situasi dan kondisi yang berbeda dipabrik yang menyebabkan seseorang muak atau dalam suasana hati yang buruk tentang penyelesaian tugas mereka, tenggelamnya ini berarti jatuh dari produk kerja yang Goals ditandai Tercapai selalu dalam hal ini, ketika pekerjaan yang digunakan tidak efisien, apalagi pekerja lebih suka saling

bersantai, serta yang telah mencapai tujuan kerja mereka beberapa diantaranya dapat dimulai jika penurunan kinerja karyawan merupakan hal yang kedua bagi salah satu PT. Intan Pariwara Medan sedang melihat penggunaan kepuasan kerja yang merupakan manfaat dari pengujian penelitian ini.

Motivasi yang membuat peneliti melaksanakan riset ini karena peneliti mempunyai tujuan untuk ingin mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antara budaya organisasi, kepuasan terhadap prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2016:239) mengartikan prestasi kerja, selama karyawan dan hasil kerja yang dapat diverifikasi secara kualitatif dan kuantitatif secara sekunder mencapai lebih banyak dan lebih ekonomis dengan sedikit kerugian.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dijunjung tinggi sebagai faktor kunci, terlebih lagi oleh setiap anggota perusahaan sebagai awal yang dikenal untuk memecahkan masalah eksternal maupun internal yang muncul di dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi adalah sikap

yang diciptakan dan dikembangkan oleh para pendiri perusahaan untuk dijadikan pedoman berperilaku dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Fahmi (2017:117) Budaya organisasi berarti akan ada arus keluar yang akan memungkinkan gaya budaya dan sikap setiap individu yang sebelumnya diperkenalkan untuk bergabung menjadi legenda dan dongeng baru dan filosofi yang kekuatan batin di luar kebanggaan himpunan ini dalam menggunakan hal-hal tertentu juga memiliki target. Dalam celah tersebut, menurut Torang (2014: 106), budaya organisasi dapat muncul paling tidak karena sebuah konvensi menunjukkan bahwa salingkonsisten disamping jumlah dan gaya hidup sekelompok orang dalam formasi yang diikuti oleh pihak-pihak terdekat yang ini. Setiap orang yang bekerja, biasanya kepuasan dari pekerjaannya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah masalah individu, karena setiap individu akan menunjukkan nada kepuasan yang disinkronkan dengan menggunakan nilai-nilai yang berlaku untuk setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan lamunan individu, semakin tinggi kepuasan yang

dirasakan, menurut Robbins Judge(2015:78), yang menggambarkan selama kepuasan kerja adalah kuantitas perasaan pekerja tersebut termasuk apakah pekerjaan mereka adalah kesenangan atau kekuatan.

METODE PENELITIAN

Deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam metode riset ini selain itu juga didapati populasi 30 responden dan pengambilan sampel bersama dengan menggunakan sampel jenuh menggunakan 30 karyawan sebagai sampel.

Penelitian, lokasi penelitian berada di Jl. Bunga Wijaya Kesuma, Padang Bulan Selayang II, Kec. Medan Selayang, Lokasi Medan, Sumatera Utara 20156.

Uji yang digunakan dalam riset yang dibuat terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji penerimaan klasikal, uji regresi linier berganda, uji hipotesis serta koefisien determinasi, dimana hipotesis yang diuji adalah: 1) Budaya organisasi sebagian mempengaruhi prestasi kerja dimana karyawan pada bagian PT dan Intan Pariwara Medan, 2) Kepuasan kerja sebagian besar mengontrol prestasi kerja karyawan PT di Intan Pariwara Medan, 3) budaya organisasi kepuasan kerja lebih berperan secara simultan

dalam pekerjaan kinerja karyawan PT Intan Pariwara Medan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah kesamaan data yang dikumpulkan di samping pernyataan-pernyataan yang memang sampai padahal yang diperiksa. Uji validitas ini digunakan untuk mengkalibrasi validitas suatu kuesioner, selain itu jumlah orang yang dijadikan bahan riset ini = 30 dan Sig 0,05 nilai r-tabelnya adalah 0,349. Kriteria yang terdapat dalam program validasi angket juga sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi

No	R-hitung	Ketentuan	Status Valid
P1	0.829	0.349	Valid
P2	0.922	0.349	Valid
P3	0.791	0.349	Valid
P4	0.791	0.349	Valid
P5	0.821	0.349	Valid
P6	0.868	0.349	Valid
P7	0.833	0.349	Valid
P8	0.751	0.349	Valid
P9	0.579	0.349	Valid
P10	0.833	0.349	Valid

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel
Kepuasan kerja**

No	R-hitung	Ketentuan	Status
P1	0.560	0.349	Valid
P2	0.702	0.349	Valid
P3	0.748	0.349	Valid
P4	0.427	0.349	Valid
P5	0.746	0.349	Valid
P6	0.760	0.349	Valid
P7	0.810	0.349	Valid
P8	0.691	0.349	Valid
P9	0.733	0.349	Valid
10	0.707	0.349	Valid

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel
Prestasi kerja**

No	R-hitung	Ketentuan	Status
P1	0.836	0.349	Valid
P2	0.904	0.349	Valid
P3	0.814	0.349	Valid
P4	0.814	0.349	Valid
P5	0.815	0.349	Valid
P6	0.906	0.349	Valid
P7	0.880	0.349	Valid
P8	0.704	0.349	Valid

Hasil Pengujian hipotesis dari table 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa semua instrument penelitian layak untuk dilanjutkan dikarenakan semua pernyataan bernilai valid dikarenakan bernilai diatas rtabel yakni 0.349.

a. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur kelayakan suatu instrument penelitian, apabila suatu saat akan instrument akan digunakan kembali, ketentuan suatu instrumen di nilai handal atau tidak

adalah, Jika sebuah variable dianggap reliable apabila didapati nilai $Cronbach\alpha > 0,60$.

Tabel.4 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi	78.0333	.801
Kepuasan kerja	78.5667	.767
Prestasi kerja	68.1333	.762

Jika dilihat dari angka *Cronbach's Alpha* pada tiap-tiap variabel didapati angka diatas 0.60 yang dapat diperoleh simpulan pada riset ini seluruh instrument boleh disebut reliable atau baik untuk melanjutkan penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data suatu penelitian terbilang normal atau tidak sehingga data tersebut bias lanjutkan untuk uji ujis elanjutnya, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel.5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	44.2333333
	Std. Deviation	3.21891105
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303

Tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal dikarenakan nilai.Asymp.Sig.(2-tailed)> 0.05

UjiMultikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan demi mencari tahu jika suatu model regresi dijumpai keadaan korelasi yang besar diantara variable pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.10$

Tabel.6 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.620	1.612
Kepuasan kerja	.620	1.612

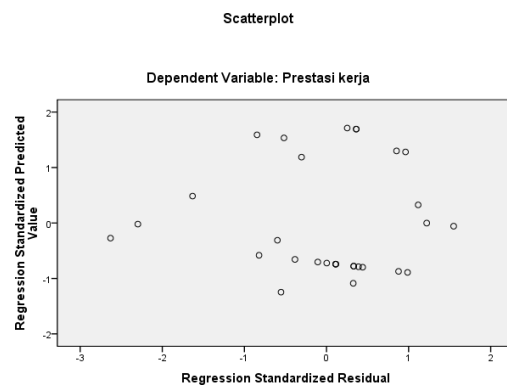
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Jelas di tabel itu terlihat angka *Tolerance* seluruhnya adalah $0.620 > 0.1$ dan dilihatkan pada tabel tersebut juga nilai $VIF 1.612 < 10$, maksudnya dapat di dalam pada penelitian yang dilaksanakan ini tidak terjadi keadaan multikolineritas serta data yang disajikan juga berdistribusi normal.

1) UjiHeterokedastisitas

Heterokedastisitas dipakai guna menguji apabila ada di dalam model regresi keadaan perbedaan variasi dari residual dalam riset yang diamati yang lainnya, apabila variasi residual dari

suatu yang diamati lainnya tetap, bias disebut homokedastisitas, apabila varian tidak sama disebut heterokedastisitas.



Gambar.1 Scatterplot

Plot diatas sudah menampilkan keadaan dimana titik-titik menyebar secara tidak beraturan, tidak terbentuk sebuah pola yang jelas juga teratur, serta berserakan baik diposisi atas maupun diposisi bawah angka 0 pada sumbu Y. jelaslah sudah diketahui “tidak terjadi heterokedastisitas“ pada table regresi.

c. Analisis Regressi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing masing variable bebas terhadap variable terikat, hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda akan dibahas pada table 7 berikut.

Tabel.7 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Budaya Organisasi	.445	.211	.340	2.113	.044
Kepuasan kerja	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Penjelasannya:

$$Y = 6.035 + 0.445X_1 + 0.678X_2 + e$$

Dari persamaan di atas di dapat kesimpulan

- 1) Nilai konstanta = 6.035 menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan prestasi kerja senilai 6.035 % pada PT Intan Pariwara Medan.
- 2) Koefisien regresi X_1 adalah 0.445 bahwa jika peningkatan Budaya Organisasi maka akan menaikkan prestasi kerja senilai 4.55 % pada PT Intan Pariwara Medan.
- 3) Koefisien regresi X_2 adalah senilai 0.678 bahwa jika peningkatan Kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan prestasi kerja sebesar 6,78 %. Pada karyawan PT Intan Pariwara Medan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antar masing-masing variabel bebas ke variabel terikat kriteria pengujianya adalah membandingkan thitung dengan t tabel dan taraf signifikannya adalah 0,05

Tabel.8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Budaya Organisasi	.445	.211	.340	2.113	.044
Kepuasan kerja	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Pengujian Budaya Organisasi dengan prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari thitung > ttabel (2.113 > 2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.044 < 0.05), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima:

a) Pengujian Kepuasan dengan prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja dilihat dari thitung > ttabel (3.060 > 2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.005 < 0.05), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a

di terima: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja PT Intan Pariwara Medan, hubungan antar variable akan dijelaskan digambar dibawah ini.

2) Uji F

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (Simultan). Adapun pengujiannya adalah membandingkan fhitung dengan ftabel dengan signifikansi 0.05

Tabel.9 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.480	2	150.240	17.569	.000 ^a
	Residual	230.886	27	8.551		
	Total	531.367	29			

Cukuplah untuk mengatakan bahwa daftar diatas jelas, asalkan nilai F yang dihitung adalah 15.292 dan tingkat signifikansi tersebut adalah 0,000, antara ukuran sampel 30 orang dan tingkat signifikansi 0,05, apalagi $df = N-2$ ($30-2= 28$). Secara gabungan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja, sama dengan titik dimana nilai Fhitung > Ftabel($17,569 > 3,34$) dan tingkat signifikan yang terlihat yaitu 0,05, 0,000 ($0,000 < 0,05$). Kecenderungan H_0 ditolak bahkan lebih banyak ha

diterima jika budaya organisasi dan kepuasan kerja meniru prestasi kerja.

e. Koefisien Determinasi

Dengan bantuan koefisien determinasi (R^2) diukur, tanpa perbedaan hipotesis ini dapat menjelaskan dependen yang tidak diketahui. Bahwa jumlah koefisien

determinasi adalah Perhitungan bersama-sama dengan koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$

Tabel. 10 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.533	2.92427

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

.Tabel 10. Menunjukan bahwa nilaiir square adalah 0.565 atau 56.5% determinasi Kepuasan kerja, Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya merupakan variable yang tidak teliti dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Model hasil uji coba memberikan pengaruh budaya organisasi yang signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja, untuk thitung > ttabel ($2,113 > 2,048$) dan tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 ($0,044 < 0,05$) masuk akal yang berarti

asalkan dalam upaya H_0 ditolak dan H_a diterima :Budaya organisasi membentuk prestasi kerja pada pihak PT Intan Pariwara Medan. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia, budaya organisasi adalah suatu system yang meliputi tatanan segala cara dan tindakan pencegahan yang diselenggarakan didalam suatu perusahaan untuk menjaga asetnya, memverifikasi keakuratan dan kredibilitas data akuntansi, dan melaksanakan efisiensi bisnis .Budaya organisasi adalah proses yang dibentuk oleh manajemen Basta dan karyawan lain dari unit bisnis dan bertujuan untuk memberikan keyakinan yang sesuai dalam pencapaian tujuan.Hasil eksperimen tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2012). yang menyatakan, selama budaya perusahaan membentuk kinerja pekerjaan. Selanjutnya riset ini sama juga dengan riset yang pernah dilakukan oleh (Mahfudoh, 2018); (Monalisa & Sodik, 2019); dan (Huru et al., 2020) menyatakan hal yang sama.

Hasil uji coba mencerminkan selama kepuasan kerja memiliki keterlibatan yang signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang

ditunjukkan oleh Basta $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,060 > 2,048$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). yang artinya jika dalam upaya H_0 ditolak dan H_a diterima kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Intan Pariwara periode Medan. *Job Satisfaction Limitation* (GCG) tidak lebih dari tata kelola perusahaan yang memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan dan pengguna sumberdaya berdasarkan prinsip sportivitas, utilitas, kejelasan dan akuntabilitas. Kepuasan kerja muncul karena ada keseimbangan kepentingan antara semua pihak yang terlibat dalam tindakan tersebut. Mendeklarasikan keseimbangan dihadapannya membutuhkan.

System pengukuran yang dapat menangkap setiap aspek strategis dan operasional bisnis dan berbasis data. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh FeniAstuti yang menyatakan bahwa selama variable good governance dan budaya organisasi saling mempengaruhi secara manis terhadap prestasi kerja. Penelitian ini didukung oleh (B., 2015); dan (Patras et al., 2017).

Dalam penelitian ini baik

Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja, nilai *RSquare* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran determinasi Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Secara parsial keluaran dari penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja, di susul oleh Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian hipotesis selanjutnya secara simultan yang mengeluarkan hasil Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan kepada prestasi kerja.

Saran

Adapun saran yang penulis berikan

dalam penelitian ini adalah

1. Dalam penelitian ini audit diperlukan agar setiap divisi bisa bekerja sesuai dengan tujuan dan nilai perusahaan, maka perlunya dilakukan audit rutin agar prestasi kerja masing masing divisi bisa diperhatikan dengan rutin, untuk menghindari adanya kerugian kedepannya
2. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dominan dalam penelitian ini, artinya jika perusahaan bisa menjaga keseimbangan kepentingan antara semua pihak yang berkepentingan dalam bisnis, maka akan membuat prestasi kerja semakin baik.
3. Prestasi kerja manajerial yang ada di PT Intan Pariwara Medan sudah berjalan dengan baik adapun saran penulis berikan adalah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap manajer harus bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Mira., dan Sugiono. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Dalam Mengikuti Kursus di Lembaga Bimbingan Belajar (Studi pada Siswa SMA Lembaga

- Bimbingan Belajar IPIEMS Cabang Banyumanik Semarang). Universitas Diponegoro. <http://Eprints.Undip.Ac.Id/35628/1/Jurnal> (Mira Amelia_C2A008212).pdf.
- B., M. Q. F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jatim Malang [universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang]. In *universitas islam negeri maulana malik ibrahin*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10411/1/08510067.pdf>
- Fahmi,Irham.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta Ghozali.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Huru, H., Syarifuddin, & Hasyim, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen*, 4(1), 157–165. <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/download/475/312/>
- Mahfudoh. (2018). Mahfudoh: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera, Banten. *Manners*, 1(1), 55–73. <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/download/475/312/>
- Monalisa, C., & Sodik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 18–29.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1978–1988. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16480/15973>
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung :Alfabeta.