

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPELKES Provinsi Kalimantan Tengah

The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at the Central Kalimantan Province BAPELKES Office

Cici Astri Amiani¹, Agau Lenin², Trecey E Anden³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Corresponding Author:

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah

E-mail : ciciastri03@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian seluruh pegawai kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah 36 orang. Penelitian ini menunjukkan hasil secara parsial (uji-t) : a) Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. b) Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, sumbangan variabel dalam penelitian ini sebesar $R^2 = 0,608$ atau 60,8%. Karya tulis ini adalah hasil karya penulis dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Palangka raya, 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan atau rumusan penulis sendiri dan dibimbing oleh tim pembimbing.

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this research is to find out whether Organizational Culture and Job Satisfaction have a positive effect on employee performance at the Bapelkes office of Central Kalimantan Province. The research method used is quantitative and uses Multiple Linear Regression analysis techniques. The population and sample in the research were all employees of the Central Kalimantan Province Bapelkes office totaling 36 people. This research shows partial results (t-test): a) Organizational culture has a significant and significant influence on employee performance. b) Job satisfaction has a significant and influential effect on employee performance, the contribution of the variable in this research is $R^2 = 0.608$ or 60.8%. This written work is the work of the author and has never been submitted before to obtain an academic degree at Palangkaraya University. 2) This written work is purely the author's idea or formulation and was guided by a team of supervisors.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, employee performance

Article history:

Received September 10th, 2022

Revised October 5th, 2022

Accepted October 28th, 2022

©2022

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Journal homepage: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/index>

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang maksimal menuntut setiap jenjang birokrasi pemerintah untuk menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas dan memiliki kemampuan yang tinggi agar mampu mendorong kinerja dalam organisasi berjalan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Hal tersebut terlihat dari para pemimpin dalam organisasi yang dapat mengatur dan menemukan cara terbaik untuk mendayagunakan pegawai yang ada dalam organisasi sehingga pegawai dapat memberikan kinerja yang baik.

Pegawai kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan organisasi. Karena pegawai adalah sumber daya manusia yang

melaksanakan tugas dalam organisasi sesuai dengan bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka salah satu tujuan organisasi akan terwujud yaitu memiliki pelayanan publik yang baik dan optimal. Kinerja pegawai dapat berjalan baik jika dipengaruhi oleh kemampuan, kerjasama antar pegawai, dan mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi.

Menurut (Siagian, 2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Kinerja suatu organisasi akan meningkat, apabila budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik, yaitu salah satunya berupa kerjasama dan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, ataupun pimpinan. Seorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Menurut (Nawawi, 2013) budaya organisasi sering kali tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya, praktik sehari-hari ditempat kerja. Budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan kerja, dan bagaimana menyelesaikan masalah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2012) kepuasan kerja merupakan tindakan penuh emosi yang mengembirakan serta menyukai pekerjaannya. Tindakan ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat dirasakan didalam organisasi maupun diluar organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menimbulkan ikatan positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal. Demikian juga sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah, atau disingkat Bapelkes adalah institusi pemerintah daerah Provinsi Kalimantan tengah, sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat di lingkungan Kementerian Kesehatan RI. Dalam kedudukannya Bapelkes mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan bagi pegawai/tenaga kesehatan dan masyarakat, serta pelayanan publik yang memberikan informasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga berkewajiban untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada tenaga kesehatan dan masyarakat.

Dari hasil observasi awal pada kantor Bapelkes ditemukan fenomena rendahnya kinerja pegawai bahkan diindikasikan mengalami penurunan. Budaya organisasi yang sesuai akan memberikan dorongan atau motivasi bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Kerjasama antara pegawai juga tergolong rendah, ini terlihat dari daftar evaluasi kriteria penilaian pegawai yang hanya memperoleh skor paling banyak di cukup baik sebesar 93%. Kemudian, dalam wawancara singkat yang telah dilakukan, beberapa dari pegawai mengeluh mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai dan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Beberapa pegawai juga sering absen bekerja dan menghindari sebagian dari tanggung jawabnya. Rasa senang dan nyaman yang dirasakan pegawai juga belum bisa dijadikan patokan bahwa pegawai merasakan kepuasan kerja dalam organisasi.

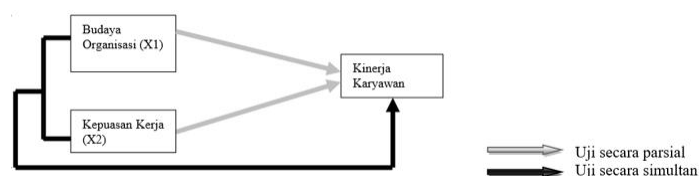
2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Edy Sutrisno, 2011), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota

organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut (Sutrisno, 2014), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan tinjauan pustaka, maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai sebuah model penelitian untuk menjelaskan bagaimana kinerja pegawai ditentukan oleh pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja seperti pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai, dan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh/sensus, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen yaitu Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependent yaitu Kinerja pegawai. sehingga model analisis yang digunakan adalah analisis Regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS versi 23. Adapun langkah-langkah analisis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Menurut (Sugiyono, 2014) fenomena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. pada penelitian ini skala Likert digunakan untuk mengetahui bagaimana sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel Budaya organisasi dan Kepuasan kerja, terhadap Kinerja pegawai Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah.

Responden diminta menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuannya pada setiap pertanyaan yang diberi jarak 5 poin (Sugiyono, 2014). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sebagai bahan interpretasi hasil dari analisis deskriptif, maka kategori Sangat Setuju sampai dengan Sangat Tidak Setuju (skala likert) menggunakan skala interval, dengan rumus:

$$\text{Interval} = (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / (\text{jumlah kelas atau kelompok}) = (5-1)/5 = 0,9$$

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan uji parsial (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas/independen Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat/dependent Kinerja pegawai (Y).

$H_0: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas/independen Budaya organisasi dan Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat/dependent Kinerja pegawai (Y).

2. Menentukan t hitung

Dari hasil perhitungan SPSS 23, diperoleh angka t hitung X1 sebesar 6,360 dan t hitung X2 sebesar 2,820.

3. Menentukan t tabel

Dengan menetapkan tingkat kepercayaan (α) dan derajat bebas (df) = (n-k-1). Taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan $df = 36 - 3 - 1 = 32$ dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel = 2,034

4. Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (α) yaitu: karena nilai t hitung (X1) 6,360 > t tabel 2,034 dan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) sig = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Budaya organisasi (X1) dan Kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel Kepuasan kerja (X2) nilai t hitung adalah 2,820 > t tabel 2,034 atau sig = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X2) dan variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,584	1,37450

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608. Dengan kata lain, menunjukkan bahwa pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam pengujian ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel, dimana jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebaliknya, jika Fhitung < Ftabel maka hipotesis ditolak. Menentukan kriteria uji hipotesa:

- Jika nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima, dan membandingkan angka sig dengan taraf signifikan 0,05 jika sig hitung < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak, dan membandingkan angka sig dengan taraf signifikansi 0,05 jika sig hitung > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3 hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96,655	2	48,327	25,580	,000 ^b
Residual	62,345	33	1,899		
Total	159,000	35			

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- Fhitung = 25,580
- Ftabel = 3,28; diperoleh berdasarkan df pembilang = 3-1 = 2 df penyebut 36-3

= 33 dan α 0,05
= 5% sehingga diperoleh Ftabel = 3,28

Karena Fhitung (25,580) > Ftabel (3,28) atau sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, model regresi yang ada (fit) digunakan sebagai alat prediksi.

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan hasil penelitian baik hasil deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat frekuensi terhadap setiap skor alternatif jawaban kuesioner, sehingga diperoleh skor rata-rata jawaban responden. Berikut hasil perhitungan rata-rata variabel.

Tabel 4. Skor rata-rata perhitungan variabel penelitian

No	Variabel	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Budaya Organisasi (X1)	4,15	Sangat setuju
2	Kepuasan kerja (X2)	4,15	Sangat setuju
3	Kinerja Pegawai (Y)	4,25	Sangat setuju

Sumber: Data primer 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel-variabel Budaya organisasi memiliki hasil rata-rata sebesar 4,15 dengan kategori sangat setuju, Kepuasan kerja memiliki hasil rata-rata sebesar 4,15 dengan kategori sangat setuju, sedangkan variabel Kinerja pegawai memiliki hasil sebesar 4,25. Artinya variabel Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah.

Budaya organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil analisis Deskripsi variabel Budaya organisasi diperoleh rata-rata mean 4,15, hal ini menunjukkan item-item dari indikator variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Bapelkes provinsi Kalimantan Tengah. Item pernyataan X1.1 memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju atas pernyataan “Pimpinan mendorong pegawai untuk kreatif dan diberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman”. Sedangkan pada item pernyataan X1.10 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,05 hal ini menunjukkan bahwa pegawai juga sangat setuju, “Memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan”. Pada variabel budaya organisasi banyak yang setuju dengan item indikator X1.1. Harapannya bahwa kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah selalu memperhatikan budaya organisasi dan mempertahankan budaya organisasi yang ada sebagai pegangan organisasi demi meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong organisasi menjadi lebih maju.

Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja diperoleh rata-rata mean 4,15, hal tersebut menunjukkan item-item dari indikator variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah. Item pernyataan X2.1 dan X2.2 memiliki nilai mean yang sama-sama tinggi sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju, “Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya” dan “Kompensasi setiap bulan lebih baik jika dibandingkan dengan organisasi/perusahaan swasta”. Sedangkan pada item mean X2.9 memiliki nilai mean terendah sebesar 3,97 hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju, “Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja”. Pada variabel Kepuasan kerja banyak yang setuju dengan item indikator X2.1 dan X2.2. Harapannya kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah ini selalu memperhatikan kepuasan kerja para pegawai baik itu bawahan maupun atasan, agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik guna untuk memajukan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah. Maka, dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik dan benar dengan memberikan pelayanan publik yang maksimal. Kemudian, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah. Maka, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi juga kinerjanya. Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bapelkes Provinsi

Kalimantan Tengah. Dengan Budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh yang kuat sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

REFERENCES

- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, (1)
- Asnoni, A., Sambung, R., & Milwan, M. (2021). The Influence of Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Competence, and Turnover Intention on the Service Quality of Honorary Employees in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 99-110.
- Badrianto Y & Ekhsan M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT.Nesinak Industries*. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2, 90
- Bertus, A., Elvi, F., & Giovanni, J. (2023). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION AFFECT TEACHER PERFORMANCE AT KELING KUMANG SEKADAU VOCATIONAL SCHOOL. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1850-1854.
- Cahyana Sudha, I. G & Jati, I. J. (2017, Februari). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.18,2
- Dewi Priyatno, (2013), *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom
- Edy, Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
Empat
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. Donnely, dan Konopaske, Robert. (2012). *Organization Behavior, Structure, Process. Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Company.
- Giovanni, J., & Wiliantara, T. (2022). Pelatihan sebagai pemicu kedisiplinan karyawan: survey pada karyawan CU Lantang Tipo KC Balai Berkuak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 115-122.
- Hadju, L & Adam, N (2019, Desember). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo. Vol, 4
- Handoko, (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, A., Sambung, R., Ramlawati, R., Iswati, I., Haditomo, A. H. C., & Hendarto, T. (2022). ANALYZING THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION IN MINIMIZING TURNOVER INTENTION. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Hussin, A.B. (2011). *The relationship between Job Satisfaction and Job Performance among employees in tradewinds group of companies*. Tesis. Open University of Malaysia
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Jones, Rowan dan Maurice Pendlebury. (2010). *Public Sector Accounting, Sixth Edition*, Pitmen, London.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswati Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(1), 296-302
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2014). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Mantikei, B., Christa, U. R., Sintani, L., Negara, D. J., & Meitiana, M. (2020). The role of responsible leadership in determining the triple-bottom-line performance of the Indonesian tourist industry. *Contemporary Economics*, 466-476.
- Nabawi. R. (2019, September). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kabupaten Aceh Tamiang*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol, 2
- Nawawi Ismail Uha. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

- Pakpahan, D. H., & Sambung, R. (2022). The impact of knowledge sharing on employee performance at Palangka Raya's health college. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(5), 273-281.
- Panggabean, Mutiara S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, dan Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori kePraktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 12. Jakarta: Salemba
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169.
- Satriyawan, Charisma, C., & Setyawan, A.A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo (Universitas Muhammadiyah Surakarta)*
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, (2013). *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal Emba. Vol. 1 No. 4
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yudha, R. I. (2018, Mei). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik kota Jambi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 9
- Yuli, Sri Budi Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.
- Yunikewaty, D. M. U., & Wisetsri, W. (2021). Effect Of Working Conduct on Employee Performance: Empirical Study of Covid-19 pandemic. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 9037-9041.
- Zakharia, Febry. (2014, Juli). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang*. Jurnal Ekonomi dan Sosial.