



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG LUBUKLINGGAU

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDOMARCO ADI PRIMA, LUBUKLINGGAU BRANCH

Herma Yunita

STIEBI Prana Putra Lubuklinggau, Indonesia

E-mail: hermayunita@stiebipranaputra.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja, Kinerja
Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau terkait dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif; data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 58 responden dilanjutkan dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar $4.389 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig $t \ 0,000 < 0,05$ (signifikansi), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung untuk kepuasan kerja (X2) sebesar $1,846 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig $t \ 0,010 < 0,05$ (signifikansi), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Budaya organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f-hitung $33,561 > f\text{-tabel } 3,168$ dengan tingkat sig $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO

Keywords:
Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRACT

This paper examines the performance of employees of PT. Indomarco Adi Prima Lubuklinggau Branch related to organizational culture and job satisfaction. The research approach is quantitative; data collected through questionnaires consisting of 58 respondents followed by data analysis using multiple linear regression with the SPSS 22 program. The results of the study indicate that Organizational Culture affects employee performance with a t-value for organizational culture (X1) of 4.389 > t-table 1.673 with a sig level of t 0.000 < 0.05 (significance), then H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant influence of organizational culture on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Lubuklinggau Branch. Job satisfaction affects employee performance with a t-value for job satisfaction (X2) of 1.846 > t-table 1.673 with a sig t level of 0.010 < 0.05 (significance), then H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant effect of job satisfaction on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Lubuklinggau Branch. Organizational culture and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Lubuklinggau Branch. This is evidenced by the results of the f-value of 33.561 > f-table 3.168 with a sig.0.000 level < 0.05, then H0 is rejected and Ha is accepted. So it can be concluded that the independent variables of organizational culture and job satisfaction have a simultaneous significant effect on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Lubuklinggau Branch.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia memang sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Hal ini diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang terus berkembang untuk menunjang berbagai kegiatan kehidupan dunia usaha. Artinya kemampuan sumber daya manusia tidak dapat diragukan lagi, harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua beban tugas yang diberikan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya kuantitas dan kualitas kerja yang bermutu serta mampu memberikan kepuasan hasil kinerja pada perusahaan.

Kemajuan globalisasi dan perkembangan dunia usaha semakin pesat yang menimbulkan pesaing ketat antara perusahaan di Indonesia. Dengan banyaknya persaingan, perusahaan diuntut untuk mendapatkan pangsa pasar dengan jalan menentukan dan memilih langkah-langkah yang tepat misalnya hal distribusi. Perusahaan harus mampu memilih strategi yang tepat untuk mendistribusikan barang dagangannya, sehingga setiap perusahaan harus berkompetisi dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dan dilakukan untuk memperlancar proses distribusi barang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi

(perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Budaya adalah sebuah kebiasaan yang identik atau unik, yang dilakukan secara rutin dan menjadi ciri khas tersendiri. Selain itu, budaya juga memiliki tingkat orisinalitas yang tinggi, sehingga benar benar pembeda antara satu dengan yang lain. (Soelistyo, 2022:2). Esensi dari sebuah budaya, yakni membangun sebuah nilai- nilai kebaikan yang menjadi dasar ketertarikan orang lain, sebuah kepercayaan akan sikap dan perilaku. Hal tersebut merupakan sesuatu hal yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga atau organisasi. Asas budaya adalah akal dan budi pekerti yang merupakan salah satu produknya. Maka istilah budaya dapat dikatakan sebagai peradaban, yang merefleksikan besarnya kekuatan berpikir dan keteguhan hati sehingga mampu menciptakan produk yang dinikmati oleh banyak orang (Aquinas dalam Soelistyo 2022: 3).

Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Organisasi pula juga memiliki budaya sendiri yang beda dengan organisasi yang lainnya. Dan budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu (Soelistyo 2022:5).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Menurut Luthans (2019), budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan pada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam, hadir dan pulang tepat waktu. (Soelistyo, 2022:9)

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan Robbins (2019) yang mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi itu sendiri merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang

dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya organisasi dapat dilihat salah satunya berdasarkan tingkat kedisiplinan karyawan hal ini sama seperti yang dijelaskan oleh Santoso (2020) dalam jurnalnya.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2019:73). Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Wexley dan Yulk dalam Afanndi, 2019).

Menurut Robbins (2019), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat; (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin; (5) Kepenyelaaian (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Hal ini seperti hasil penelitian Basalamah dan Regina (2023) yang menyatakan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, (Widyaningrum, 2020:18). Dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacannya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku. Hal itu perlu dilakukannya penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui unpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara,2019). Kinerja seseorang berkombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Gibson yang dikutip oleh Mangkunegara dalam bukunya (2019) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau adalah salah satu unit usaha yang berada di bawah Indomarco group. Saat ini perusahaan yang menjadi distributor resmi untuk melakukan pemasaran dan promosi produk indomie yaitu PT. Indomarco Adi Prima. PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau memiliki karyawan yang cukup banyak dengan pekerja yang dari latar pendidikan berbeda. Dengan karyawan yang beragam tersebut agar apa yang menjadi visi dan misi perusahaan bisa tercapai dengan baik dapat berjalan dengan konsisten, sistematis dan sesuai dengan tujuan maka sangat diperlukan aturan-aturan yang dapat di jadikan acuan untuk bekerja. Sehingga dalam bekerja ada batasan-batasan yang perlu dilakukan dan tidak. Selain itu juga dapat mengurangi tingkat kelalaian yang dapat merugikan perusahaan.

PT. Indomarco Adi Prima cabang Lubuklinggau, memiliki budaya organisasi berupa disiplin dengan datang dan pulang tepat waktu, saling bekerjasama dalam tim, selalu memulai pekerjaan dengan berdoa. Hal inipun sama dengan penelitian Wibowo (2020) bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma

bersama yang terdapat dalam suatu organisasi/perusahaan dan mengajarkan pada pekerja untuk mencapai tujuan baik perusahaan. Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam, datang dan pulang tepat waktu. Namun menerima dan memakai seragam juga dengan datang tepat waktu saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, sehingga menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Demikian juga dengan datang dan pulang tepat waktu. Bekerja tidak hanya sebatas hanya datang dan pulang saja, namun dengan berkomitmen datang dan pulang tepat waktu menandakan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab, jujur dalam waktu, dan disiplin. (Soelistya, et.al, 2022).

Hasil pengamatan didapatkan bahwa budaya organisasi yang ada seringkali dijalankan tidak optimal. Padahal keberhasilan atau peningkatan kinerja karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan komitmen organisasi. Dengan begitu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Dengan meningkatkan kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kepuasan membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik serta ikut berjuang bersama untuk memperoleh tujuan organisasi. Karyawan memiliki penilaian rasa puas yang bervariasi menurut aspek kebutuhan yang diharapkan. Apabila pekerjaan sejalan menurut harapan dan persepsi karyawan pada kondisi kerja, hal ini membuat karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja meningkat (Vebrianis, Siske et al , 2021). Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, mendapatkan hasil kepuasan kerja yang kurang, sebab mempunyai catatan kehadiran yang kurang baik, seringkali terjadi interaksi yang kurang dengan rekan kerja yang mengakibatkan berkaitan beberapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian jurnal Lestari dan Palupi (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan pada unsur-unsur baik yang membuat perasaan senang maupun tidak senang terkait bidang kerjanya menurut persepsi karyawan itu sendiri (Setiawati, 2022).

METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 58 orang yang semuanya merupakan karyawan tetap. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder berupa data jumlah karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang

Lubuklinggau dan sumber referensi seperti jurnal, buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan (observasi), wawancara (*interview*) dan kuesioner (angket). Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas agar instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang benar atau valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya angket di dalam sebuah kuisoner yang akan disebarakan kepada sampel yang telah ditentukan jumlahnya. Berikut hasil validitas dari masing-masing variabel yang sudah diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 22:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Budaya Organisasi (X)	X.1	0,691	0,254	Valid
	X.2	0,774		Valid
	X.3	0,480		Valid
	X.4	0,446		Valid
	X.5	0,414		Valid
	X.6	0,746		Valid
	X.7	0,667		Valid
	X.8	0,761		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,423	0,254	Valid
	X2.2	0,842		Valid
	X2.3	0,823		Valid
	X2.4	0,521		Valid
	X2.5	0,669		Valid
	X2.6	0,844		Valid
	X2.7	0,717		Valid
	X2.8	0,815		Valid
	X2.9	0,896		Valid
	X2.10	0,807		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kinerja (Y)	Y.1	0,391	0,254	Valid
	Y.2	0,468		Valid
	Y.3	0,267		Valid
	Y.4	0,468		Valid
	Y.5	0,739		Valid
	Y.6	0,733		Valid
	Y.7	0,847		Valid
	Y.8	0,899		Valid
	Y.9	0,722		Valid
	Y.10	0,502		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh r-hitung memiliki nilai lebih besar dari r-tabel, artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan atau konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut yang dilakukan secara berulang-ulang.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji reabilitas variabel X1 diatas, memiliki nilai > 0,60 yaitu sebesar 0,776. Berdasarkan tabel diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan sebagai *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji reabilitas variabel X2 diatas, memiliki nilai > 0,60 yaitu sebesar 0,907. Berdasarkan tabel diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan sebagai *reliable*.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji reabilitas variabel Y diatas, memiliki nilai > 0,60 yaitu sebesar 0,853. Berdasarkan tabel diatas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan sebagai *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.47628382
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.053
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan perhitungan tabel 7 dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji Linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya hubungan normal antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

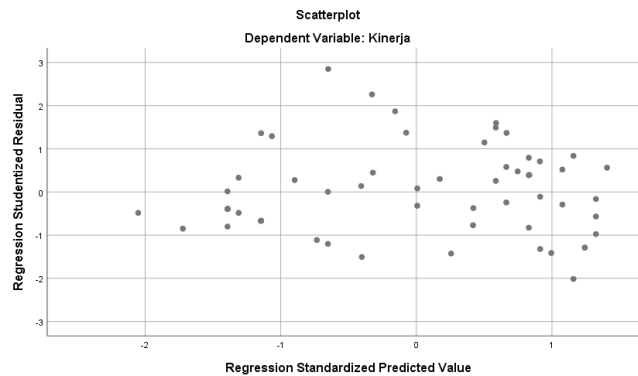
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Budaya Organisasi	*Between Groups	481.167	10	48.117	7.668	.000
	Linearity	404.911	1	404.911	64.529	.000
	Deviation from Linearity	76.256	9	8.473	1.350	.238
Within Groups		294.919	47	6.275		
Total		776.086	57			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 8 di atas diketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar $0,238 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Grafik 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja. Uji regresi ini merupakan bentuk pengujian hipotesis.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.341	4.252		2.432	.018
	Budaya Organisasi	.677	.154	.558	4.389	.000
	Kepuasan Kerja	.224	.121	.235	1.846	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 9 di atas hasil uji regresi linear berganda yang di uji menggunakan aplikasi SPSS Versi 22, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,341 + 0,667X_1 + 0,224X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, nilai konstanta sebesar 10,341 (positif), menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol (0) maka kinerja (Y) masih tetap/konstan sebesar 10,341. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,667 (positif) maka menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja akan ikut meningkat dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja akan ikut menurun. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.224 (positif), menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan ikut meningkat dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja akan ikut menurun.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Uji Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variable terikat (Y) yang disebabkan dari variable bebas (X).

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.533	2.521

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada perhitungan tabel 10 diatas didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,533 yang artinya pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) sebesar 53,5%. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,533 atau $0,533 \times 100 = 53,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya naik turunnya kinerja kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (x) secara parsial mempengaruhi variable dependen (y). Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial atau individu antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.341	4.252		2.432	.018
	Budaya Organisasi	.677	.154	.558	4.389	.000
	Kepuasan Kerja	.224	.121	.235	1.846	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan t-tabel ($df=n-k$, $df=58-3=55$), maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 1.673. hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.18 diatas, yang menunjukkan bahwa:

- Nilai t-hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar $4.389 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig $t \ 0,000 < 0,05$ (signifikansi) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.
- Nilai t-hitung untuk kepuasan kerja (X2) sebesar $1,846 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig $t \ 0,010 < 0,05$ (signifikansi) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		Sum	of	Mean Square	F	Sig.
Model		Squares	df			
1	Regression	426.563	2	213.282	33.561	.000 ^b
	Residual	349.523	55	6.355		
	Total	776.086	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 12 uji F (Anova) diatas, dapat dilihat nilai f-hitung $33,561 > f\text{-tabel } 3,168$ dengan tingkat sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan f-tabel ($df_2=n-k-1$, dengan $df_2= 58-3-1=54$, sedangkan $df_1 = k-1 = 3-1=2$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4.389 dengan signifikansi 0,000. Maka hipotesisi Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya oerorganisasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai tertinggi sehingga budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan demikian, semakin baik budaya organisasi maka kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau yang ditunjukkan dengan hasil t hitung 1,846 > t-tabel 1.673 dengan tingkat sig t 0,010 < 0,05 (signifikansi). Maka hipotesisi Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian, semakin kondusifnya kepuasan kerja maka kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau akan semakin meningkat. Adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan .

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya jika tidak tercapainya kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Syafi'i A. Basalamah, Regina (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,449 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f-hitung 33,561 > f-tabel 3,168 dengan tingkat sig.0.000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk menentukan f-tabel ($df_2=n-k-1$, dengan $df= 58-3-1=54$, sedangkan $df_1 = k-1 = 3-1=2$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Muhammad Syafi'i A. Basalamah, Regina (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafi'i A. Basalamah, Regina (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar $4.389 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig t $0,000 < 0,05$ (signifikansi), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung untuk kepuasan kerja (X2) sebesar $1,846 > t\text{-tabel } 1.673$ dengan tingkat sig t $0,010 < 0,05$ (signifikansi), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.
3. Budaya organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f-hitung $33,561 > f\text{-tabel } 3,168$ dengan tingkat sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuhri.2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang : Cv. Syakir Media Press.
- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Suka-Press Uin Sunan Kalijaga.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alam, Rosalina dan Nurimansjah, Ris Akiril. 2022. *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*. Yogyakarta : Kampus.
- Aldin Fitri, "Pelaksanaan Standard Operating Procedure (Sop) Sertifikasi Halal Oleh Majelis Ulama Indonesia (Mui) Riau (Studi Kasus Usaha Katering Di Kota Pekanbaru)," *Jom Fisip* Vol. 4 No. 1 – Februari – 2018,7.
- Andika, F., Putra, D., & Rani, U. (2022). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pada Departemen Administrasi Pt Bumen Redja Abadi*. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (Jpm)*, 3(1), Pp. 54–61.
- Andriani, Y.A. (2019). *Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol.1, No.2, Hal.1-10.
- Apriani, Ulfa Dina. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi*
- Ghozali, I. 2021. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haeruman, Uen. (2021). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya*. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, Vol.6, No.1, Hal.427-444.
- Hakim, L., Tobing, D. S. K., & Istifadah. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style and Work Discipline Toward Job Satisfaction and the Performance of Cooperation Extension Officer of East Java ' S State Minister. *International Journal of Research Science & Management*, 6(3), 24–29.
- Hartanti, R. (2019). *Kontribusi Work Environment dan Job Satisfaction sebagai Multi Mediasi terhadap Job Performance*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 129–146.
- Hongdiyanto, C. (2020). *Jurnal Keuangan dan Bisnis, Oktober 2020 Pengaruh Event Marketing dan Store Atmosphere Terhadap Revisit Intention Pengunjung di Ciputra World Surabaya* Charly Hongdiyanto.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja* (1 ed.). CV. Pena Persada.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia(Persero) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo*. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 70-79.
- Lestari,G.T, dan Palupi, M. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pancasakti Tegal)*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol 2 (2), 70-79.
- Luthans, Fred. 2019. *Organizational Behaviour* 10th edition. New York: Mc.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman*,

- Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %20Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratama, Imam Dan Fitri, Yunita W. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Pada Masa Pandemi (Studi Kasus Pada Pegawai Kampus Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta)*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha*, Vol.1, No.1, Hal. 264 - 277.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salempa Empat.
- Santoso, E. B. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kabupaten Blitar Eko*. 20(1), 43-50.
- Sisca, Et Al. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 1*. T.Tp.: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Soelistya, Djoko et.al. 2022. *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susan, Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.9, No.2, Hal.952-962.
- Widyaningrum, M. Enny. 2020. *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan*. Jakarta : Indomedia Pustaka.