



JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Syardiansah*, Zulkarnain Mora & Safriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

Diterima: Agustus 2020, Disetujui: November 2020, Dipublish: Desember 2020

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah responden 80 orang yang diambil berdasarkan rumus Slovin dijadikan sampel penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil persamaan linier $Y = 1,031 + 0,076X_1 + 0,368X_2 + 0,297X_3$. Dari hasil analisis tersebut diperoleh bahwa nilai uji t sig variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,325 > 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t sig variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai uji t sig variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,294. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 0,294 atau 29,4%, sedangkan sisanya sebesar 70,6%. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Artinya bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Abstract

This article aims to explain the effect of job satisfaction, organizational culture and organizational commitment on employee performance. The research method uses multiple linear regression analysis. The number of respondents 80 people taken based on the Slovin formula was used as the sample of this study. Based on the analysis results obtained by the linear equation $Y = 1.031 + 0.076X_1 + 0.368X_2 + 0.297X_3$. From the results of the analysis it was found that the value of the test variable job satisfaction shows a significance value of $0.325 > 0.05$, then job satisfaction does not have a significant effect on employee performance. Tsig test value of organizational commitment variable shows a significance value of $0.002 < 0.05$, then organizational commitment has a significant effect on employee performance. And the test value of the organizational culture variable shows a significance value of $0.009 < 0.05$, the organizational culture has a significant effect on employee performance. Adjusted R Square value of 0.294. This means that the variable Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Culture affect Employee Performance at the Cut Meutia Hospital in Langsa City by 0.294 or 29.4%, while the remaining 70.6%. It can be concluded that the variables X_1 , X_2 and X_3 simultaneously have a significant effect simultaneously on the Y variable. This means that the variables of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture together have a significant influence on employee performance

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance

How to Cite: Syardiansyah, Mora, Z. & Safriani (2020): Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSCM Langsa. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 12 (2):438-444

*Corresponding author:

E-mail: syardiansah@unsam.ac.id

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah faktor yang memiliki kepentingan yang sangat tinggi, dimana unsur manusia dijadikan sebagai pelaku utama dalam menggerakkan dan menjalankan segala aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan dengan adanya kemampuan dan keahlian serta pengalaman dari kualitas manusia yang ada di organisasi itu sendiri dalam menjalankan kewajiban kerjanya sebagai karyawan untuk sebuah organisasi tersebut.

Organisasi yang bergerak di bidang kesehatan seperti rumah sakit dan unit kesehatan lainnya tentunya juga sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki tenaga kerja yang ahli serta profesional dibidangnya masing-masing. Rumah Sakit Cut Meutia (yang kemudian dalam artikel ini digunakan dengan sebutan RSCM) Kota Langsa yang terletak di Jalan Garuda No.1 Kebun Baru, Kota Langsa yang merupakan milik salah satu BUMN yaitu PTPN 1. Sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan yang ada di daerah Kota Langsa maka tentunya RSCM dituntut untuk selalu dapat melayani dengan baik dan maksimal seluruh kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan mereka dalam bentuk sarana kesehatan.

Salah satu unsur yang sangat perlu dalam memberikan pelayanan adalah tenaga kerja yaitu seperti dokter, perawat, bidan, farmasi, tenaga kesehatan lainnya serta tenaga non kesehatan (pelayanan umum lainnya), semua harus sesuai dengan standar pemberian pelayanan (Syardiansah, 2017; Syardiansah, 2019)

Dalam melakukan kewajiban kerjanya yaitu melayani kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan tentunya setiap karyawan harus memiliki tekad keinginan. Tekad keinginan untuk bekerja secara maksimal tentu dapat kita lihat dari adanya karyawan yang memiliki kepuasan

kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dimana hal ini sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Jadi semakin banyak jumlah penghargaan yang mereka terima dapat menjadikan semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan. Di RSCM setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagian besar karyawan di RSCM merasa puas atas apa yang telah didapatkan setelah melaukan pekerjaannya, ini ditunjukkan dengan kinerja yang makin baik diberikan oleh setiap karyawannya.

Komitmen karyawan pada sebuah organisasi merupakan dimensi perilaku untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada sebuah organisasi. Robbins (2016), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Harapan yang diinginkan oleh pihak RSCM dengan dibentuknya perjanjian kerja yaitu untuk menciptakan komitmen organisasi terhadap karyawan dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sehingga dengan demikian tujuan dari RSCM ini dapat tercapai dengan lebih mudah. Namun harapan tersebut masih juga belum dapat berjalan dengan

maksimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang masih melaksanakan pekerjaannya dengan tidak melibatkan diri secara maksimal terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan sebuah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sebagai kewajiban kerjanya. Sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai akan target yang diinginkan.

Dengan adanya beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik dalam pelaksanaan kerjanya maka tentu hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. (Latief, A, dkk, 2019)

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi, salah satu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di RSCM ini yaitu budaya organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa pengertian Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikemabangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Setiap organisasi tentu memiliki nilai-nilai tersendiri yang menjadi panutan dalam menjalankan kegiatan organisasinya yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. (Syardiansah, dkk, 2020). Panutan nilai-nilai yang dibentuk bersama oleh seluruh pihak yang ada di RSCM terbentuk di dalam motto Rumah Sakit yaitu "**Mudah, Efisien, Lembut, Aman, Terampil, Islami**" yang disingkat menjadi kata "**MELATI**".

Dengan adanya motto yang diterapkan sebagai panutan budaya organisasi maka, pihak RSCM berharap penuh terhadap seluruh karyawan yang bekerja untuk dapat menjalankannya dengan rasa tanggung jawab dan profesionalisme. Namun nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan

tersebut masih belum bisa dijalankan dengan baik dan maksimal oleh seluruh karyawan yang ada. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang masih sulit dalam melakukan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat yang membutuhkan, dan juga kurang mampu melaksanakan kewajiban kerjanya dengan lebih efisien. Sehingga dengan demikian dapat terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan yang ada di RSCM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada RSCM Kota Langsa yang berlokasi di Jalan Garuda No.1 Kebun Baru, Kota Langsa yang merupakan milik salah satu BUMN yaitu PTPN-1. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan Mei 2019. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini data kualitatif berupa gambaran umum RSCM Kota Langsa dan persepsi mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (2) Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif pada penelitian ini adalah hasil pengolahan angket (kuesioner) yang disebarkan kepada responden (karyawan) dan data jumlah karyawan yang bekerja di RSCM.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSCM Kota Langsa yang berjumlah sebanyak 100 orang. Sugiyono (2016) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 100

orang tersebut menggunakan rumus slovin seperti berikut ini:

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

maka dengan demikian jumlah sampel yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 80 responden, yaitu karyawan pada RSCM Kota Langsa.

Metode analisis data dalam penelitian ini dengan teknik analisis persamaan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSCM Kota Langsa. Hubungan linier berganda antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) dapat disusun dalam fungsi sebagai berikut yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian, yaitu: Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi hubungan antara masing-masing (individu) variabel *independent* (kepuasan kerja, komitmen

organisasi dan budaya organisasi) terhadap *dependent* (kinerja karyawan). Apakah variabel *independen* benar-benar berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: H_0 diterima jika $t_{signifikan} > \alpha 5\% (0,05)$ dan H_a diterima jika $t_{signifikan} < \alpha 5\% (0,05)$.

Uji F dilakukan untuk dapat menguji signifikansi antara kedua variabel *independent* (kepuasan kerja komitmen organisasi dan budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Apakah variabel *independen* benar-benar berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: H_0 diterima jika $F_{signifikan} > \alpha 5\% (0,05)$ dan H_a diterima jika $F_{signifikan} < \alpha 5\% (0,05)$.

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebasnya (Sunyoto, 2013). Koefisien determinasi bernilai $0 \leq R \leq 1$. Nilai Koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai nol maka variabel *independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 80 orang responden, yaitu karyawan RSCM Kota Langsa. Dimana data hasil penyebaran kuesioner ini dilakukan pengolahan data menggunakan software SPSS sehingga dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,031	,512		2,014	,047
1					
Kepuasan Kerja	,076	,077	,098	,990	,325
Komitmen Organisasi	,368	,114	,345	3,237	,002
Budaya Organisasi	,297	,110	,282	2,690	,009

Sumber: data primer diolah SPSS (2019)

Maka diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 1,031 + 0,076X_1 + 0,368X_2 + 0,297X_3$. Dari Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan : nilai sebesar 1,031 merupakan nilai konstanta kinerja karyawan. Artinya nilai kinerja karyawan akan konstan sebesar 1,031 satuan jika variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi) sama dengan nol atau konstan.

Variabel Kepuasan Kerja (X_1) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,076. Artinya setiap ada peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa sebesar 0,076 atau 7,6%. Dengan demikian semakin baik kepuasan kerja, maka tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,368. Artinya setiap ada peningkatan sebesar 1

satuan pada variabel Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa sebesar 0,368 atau 36,8%. Dengan demikian semakin baik komitmen organisasi, maka tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Budaya Organisasi (X_3) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,297. Artinya setiap ada peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa sebesar 0,297 atau 29,7%. Dengan demikian semakin baik penerapan Budaya Organisasi yang ada di RSCM Kota Langsa, maka tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi berikut ini:

Tabel 2 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,566 ^a	,321	,294

Sumber: data primer diolah SPSS (2019)

Maka dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,294. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 0,294 atau 29,4%, sedangkan sisanya sebesar 70,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti Kompensasi, Komunikasi, Efektifitas dan Efisiensi Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan teknik analisis data dengan uji t, sebagai berikut: a) Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai uji t_{sig} variabel bebas (kepuasan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,325 > 0,05$ maka

kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai uji t_{sig} variabel bebas (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai uji t_{sig} variabel bebas (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan baik atau tidak digunakan ANOVA sebagai alat analisis. Dimana hasil pengolahan data yang dihasilkan oleh software SPSS ditampilkan pada table 3 dibawah ini.

Tabel 3 Nilai ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,936	3	,645	11,955	,000 ^b
Residual	4,103	76	,054		
Total	6,040	79			

Sumber: data primer diolah SPSS (2019)

Dalam tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai F sebesar 11,955 dengan tingkat signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena nilai sig 0,000 jauh lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Karena nilai F sig $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil $0,325 > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa. Variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil sebesar $0,002 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya bahwa

komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa. Variabel budaya organisasi menunjukkan hasil sebesar $0,009 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa. Hasil uji simultan diperoleh F signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga.

- Edi, S, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Manery B.R., Lengkong V.P.K. dan Saerang R.T., (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara, *Jurnal EMBA*, Vol 6, No. 4, Hal. 1968-1977.
- Mangkunegara, A.P., (2017), *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Bandung: Redaksi Refika Aditama.
- Melvani, F.N., (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, Volume 15, Hal. 33-43.
- Muis M.R., Jufrizen J., dan Fahmi M., (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I- Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1, No. 1 Hal. 9-25.
- Latief, A. Syardiansah, Safwan, M. (2019), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Admnistration Journal*. 9 (1): 41 – 51.
- Nathania, Y, (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya, *Jurnal Program Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, Vol.6, No: 1, Hal. 1-9.
- Robbins, S.P, dan Judje, Timothy A, (2016), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&N*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D, (2015), *Manajemen Dan Pengembangan: Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Syardiansah (2017). Analisis Indeks Kepuasan Pelayanan pada Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Samudra. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 6 (1): 638 – 648.
- Syardiansah (2019). Analisis Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Publik pada Pusat Kesehatan Masyarakat Langsa Barat . *Jurnal Administrasi Publik : Public Admnistration Journal*. 9 (1): 70 – 76.
- Syardiansah, Latief, A, Daud, M. N, Windi, Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performace of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. 3 (2): 849 – 857.
- Wardiah, M.L., (2016), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.