

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DAERAH BANDAR LAMPUNG

Marco Christian¹, Sanny Ekawati²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: marco.115180321@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: sannye@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 04-07-2022, revisi: 03-08-2022, diterima untuk diterbitkan : 16-09-2022

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan di daerah Bandar Lampung untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan memahami dan memperhatikan kepuasan karyawan dalam perusahaan dengan pekerjaan yang dilakukan terkait dengan budaya organisasi dan motivasi. Budaya organisasi yang baik merupakan hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pula dengan motivasi yang baik merupakan hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di daerah Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan kuantitatif, yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan di daerah Bandar Lampung untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui budaya organisasi dan motivasi. Perusahaan juga diharapkan mengerti manfaat dari budaya organisasi dan motivasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

In an organization, job satisfaction is an important thing that needs to be considered. The way that companies in the Bandar Lampung area can retain their employees by understanding and paying attention to whether employees in the company are satisfied with the work they are doing related to organizational culture and motivation. Good organizational culture is something that can increase job satisfaction. Likewise, good motivation is something that can increase job satisfaction. The aim of this study is to determine the influence of organizational culture and motivation on employee job satisfaction in the Bandar Lampung area. Primary data is used to collect by distributing questionnaires to all employees in the Bandar Lampung area with a sample of 75 respondents using purposive sampling technic. The data analysis method in this study is using Structural Equation Modeling (SEM) with quantitative approach which is processed with SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that organizational culture and motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction in the Bandar Lampung area. The results of this study are expected to provide input to companies in the Bandar Lampung area to pay attention to employee job satisfaction through organizational culture and motivation. Companies are also expected to understand the benefits of good organizational culture and motivation to increase employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Tetapi yang sering terjadi adalah fenomena masalah kepuasan kerja, yakni kurangnya dukungan atau dorongan dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan yang tidak terealisasi, serta budaya kerja yang buruk. Masalah dalam inovasi, komunikasi, interaksi, kerja sama, dan stabilitas antar rekan kerja dan pimpinan dapat membuat seseorang tidak puas dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah adalah risiko akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, baik secara cepat ataupun lambat. Cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan memahami dan memperhatikan apakah karyawan dalam perusahaan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan terkait dengan budaya organisasi dan motivasi.

Menurut Wibowo (2016), budaya organisasi (*culture organizational*) merupakan nilai-nilai dasar organisasional (yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh seorang individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi (*organizational behavior*) agar mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting, sebab nilai dasar ini berperan sebagai landasan seseorang dalam bersikap, berperilaku serta pola tindak dari seluruh anggota serta mampu memperkuat suatu organisasi yang positif dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirowumarto, *et al.*, (2016), menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain selain budaya organisasi adalah motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015), motivasi (*motivation*) adalah proses yang membantu menentukan intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam upaya mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianna, *et al.*, (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat motivasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di daerah Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung?

Kajian teori

Kepuasan kerja

Menurut Pawirowumarto *et al.*, (2016), kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan, meliputi perasaan dan sikap dalam mencapai salah satu nilai penting dari pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (Permadi *et al.*, 2018), dimensi kepuasan kerja mencakup: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Upah/Gaji, (3) Kesempatan promosi, (4) Rekan kerja, (5) Pengawasan.

Budaya organisasi

Menurut Lawu *et al.*, (2019), budaya organisasi adalah kondisi bagaimana sebuah institusi dicitrakan dalam hal-hal tertentu yang membuat institusi memiliki perbedaan karakteristik, yang kemudian budaya tersebut harus tercermin dalam aktivitas dan perilaku karyawannya. Menurut Robbins (Asnah *et al.*,2021), dimensi budaya organisasi terdiri dari: (1) *Result orientation* (orientasi pada hasil), (2) *Orientation toward people* (berorientasi pada orang), (3) *Team orientation* (berorientasi pada tim), (4) *Attention to detail* (perhatian terhadap detail), (5) *Aggressiveness* (agresivitas), (6) *Stability* (Stabilitas).

Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2016), motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku dan pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour. Menurut Maslow (Pancasila, *et al.*, 2020), dimensi motivasi dalam kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi lima yakni: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), (3) Kebutuhan sosial (*social needs*), (4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), (5) Kebutuhan aktualisasi-diri (*self-actualization needs*).

Kaitan antar variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja

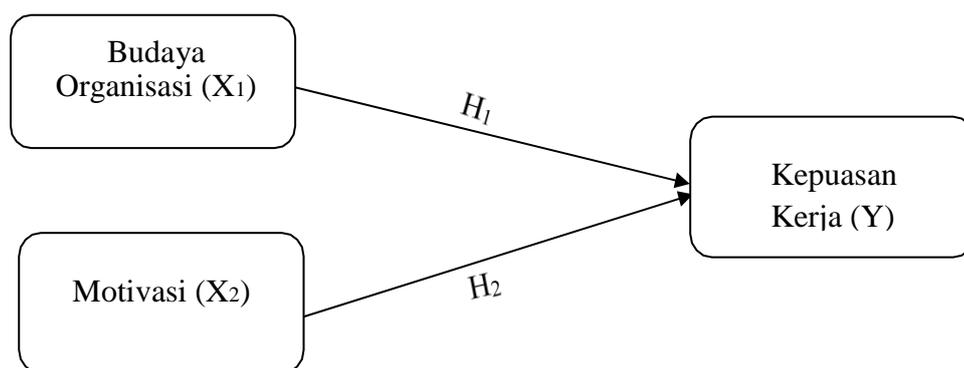
Penelitian Asnah *et al.*, (2021), Pawirosumarto *et al.*, (2016), Mulyandi dan Rusly (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin kuat budaya organisasi dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kaitan antar variabel motivasi dengan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Sathyanaravan & Lavanya (2018), Jefry & Kadang (2021), Nursyirwan (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin seseorang meningkatkan motivasi, maka akan makin bertambah pula kepuasan kerja.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dibuat model penelitian seperti Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal yaitu metode yang meneliti hubungan antara sebab dan akibat dari sebuah variabel sehingga menyebabkan variabel lain berubah (Sekaran dan Bougie, 2016). Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode pengumpulan data berbentuk angka yang didapatkan dari jawaban atas pertanyaan dalam bentuk wawancara, atau kuesioner, atau observasi, atau dari informasi yang telah tersedia yang dikumpulkan dari berbagai sumber tanpa memanipulasi variabel yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Berdasarkan data dari BPS Kota Bandar Lampung (2021), populasi jumlah angkatan kerja di daerah Bandar Lampung sebanyak 554.224 jiwa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya mereka yang memilikinya atau sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Sekaran dan Bougie, 2016). *Purposive sampling* digunakan karena sampel subjek penelitian, harus sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria yang diperlukan dalam mengambil sampel yaitu karyawan yang bekerja di daerah Bandar Lampung, karyawan telah bekerja minimal selama 1 tahun, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir minimal SMA dan karyawan yang bekerja pada usaha keuangan, pendidikan, asuransi, logistik, *e-commerce*, perdagangan, kuliner, industri manufaktur, perbankan, dan perpajakan. Menurut Roscoe (Sekaran dan Bougie, 2016), jumlah sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 500. Oleh karena itu, pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 75 karyawan. Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 3.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel budaya organisasi (X₁)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Budaya Organisasi	Perusahaan menciptakan iklim yang kondusif untuk karyawan berprestasi.	BO1	Likert
	Pimpinan mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan.	BO2	
	Pimpinan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim.	BO3	
	Pimpinan mengarahkan karyawan agar teliti dalam bekerja.	BO4	
	Pimpinan mengarahkan karyawan untuk berinisiatif dalam bekerja.	BO5	
	Karyawan mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan.	BO6	

Sumber: Robbins (Asnah *et al.*, 2021)

Tabel 2. Operasionalisasi variabel motivasi (X₂)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi	Kompensasi yang perusahaan berikan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan.	M1	Likert
	Perusahaan menyediakan asuransi Keamanan kerja.	M2	
	Perusahaan menyediakan asuransi Kesehatan kerja.	M3	
	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja di perusahaan.	M4	
	Perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan.	M5	
	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.	M6	

Sumber: Maslow (Pancasila, *et al.*, 2020)

Tabel 3. Operasionalisasi variabel kepuasan kerja (Y)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Karyawan senang dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.	KK1	Likert
	Perusahaan memberikan kompensasi (gaji) sesuai dengan beban tanggung jawab karyawan.	KK2	
	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.	KK3	
	Karyawan memiliki rekan kerja yang memberi dukungan dalam bekerja.	KK4	
	Pimpinan memberikan pengarahan yang jelas kepada karyawan dalam bekerja.	KK5	

Sumber: Rivai (Permadi *et al.*, 2018)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner *online* yang dibuat dengan menggunakan formulir Google dan disebarakan via sosial media kepada calon responden. Dalam penelitian ini, data kuesioner yang diperoleh disajikan *software* Microsoft Excel dan diproses dengan *Software Smart Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.3.3 yang merupakan salah satu metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* atau disebut juga PLS-SEM. Pada PLS, analisis data dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji *inner model* yang terdiri dari uji koefisien determinan (R^2), uji *effect size* (f^2), uji pengukuran *Q-Square* (Q^2), uji kecocokan model (GoF), dan uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *outer model*

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 4. Hasil *outer loading*

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
BO1	0,820		
BO2	0,879		
BO3	0,763		
BO4	0,654		
BO5	0,688		
BO6	0,678		
BO7	0,722		
M1		0,692	
M2		0,847	
M3		0,716	
M4		0,700	
M5		0,710	
M6		0,800	
KK1			0,798
KK2			0,861
KK3			0,869
KK4			0,769
KK5			0,808

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan pada tabel 4, uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 5. Hasil AVE, *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi (X1)	0,558	0,868	0,898
Motivasi(X2)	0,557	0,885	0,882
Kepuasan Kerja (Y)	0,675	0,880	0,912

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Pada Tabel 5, dapat dilihat jika nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Hasil *inner model*

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model*. Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa sebesar 0,531, yang mengartikan bahwa 53,1% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan motivasi, dan 46,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* pada penelitian ini dikategorikan moderat. Hasil pada pengujian *effect size* (f^2) menyatakan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,233, variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,080. Setiap hasil mempunyai efek masing-masing. Hasil 0,233 memiliki pengaruh yang sedang, dan hasil 0,080 memiliki pengaruh yang lemah. Hasil analisis Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,563 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Berikut ini disajikan tabel hasil dari pengujian path coefficient dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 6. Hasil *path coefficient*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t-statistik (O/STDEV)	p-values
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,490	0,498	0,114	4,307	0,000
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,288	0,292	0,127	2,256	0,025

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Hasil pengujian H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung sebesar 0,490, memiliki *t-statistics* sebesar 4,307 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama tidak ditolak. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung sebesar 0,288, memiliki *t-statistics* sebesar 2,256 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,025 < 0,05, maka hipotesis kedua tidak ditolak. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung, Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 50 orang (66,7%), mayoritas kelompok usia responden 20-29 tahun sebanyak 25 orang (33,3%), mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang (52%), mayoritas karyawan memiliki lama kerja 3-4 tahun sebanyak 34 orang (45,3%) dan mayoritas responden bekerja di bidang Pendidikan sebanyak 14 orang (18,7%). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation*.

Hasil pengujian H_1 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Asnah *et al.* (2021), Pawirosumarto *et al.*, (2016), Mulyandi dan Rusly (2021). Sementara itu, hasil pengujian H_2 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sathyanaravan & Lavanya (2018), Jefry & Kadang (2021), Nursyirwan (2019).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung.

Saran

Pada variabel budaya organisasi, perusahaan perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk karyawan berprestasi dan mendorong karyawan untuk mencapai target sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada variabel motivasi, pimpinan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor kompensasi yang dapat merealisasikan pemenuhan kebutuhan pokok karyawan dan sesuai dengan beban tanggung jawab karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan asuransi kesehatan dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang tinggi terhadap hasil kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih Kepada Dosen Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M. yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, mulai dari awal hingga akhir. Kepada karyawan di daerah Bandar Lampung, yang telah ikut membantu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.

REFERENSI

- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). O Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank" XYZ" Employees. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(3), 93-105.
- BPS Kota Bandar Lampung. (2021). Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2020. Bandar Lampung. doi:<https://bandarlampungkota.bps.go.id/statictable/2021/05/24/325/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-jenis-kegiatan-selama.html>.
- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742-750.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 11-20.
- Lianna, L., Suhana, S., & Romadi, R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 13(1).
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825-829.
- Nursyirwan, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 2(1), 87-100. <https://doi.org/10.33753/madani.v2i1.47>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal*

- Pawirosumarto, S., Sarjana, K., P., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59(6).
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Grafindo Persada.