
Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vinsen Global Indonesia Subang)

Herlina Herlina^{1*}, Tri Kartini², Keisha Azzalia Firdaus³, Sri Mulyeni⁴

¹*Universitas Mandiri, Indonesia*

^{2,3,4}*Universitas Nasional Pasim, Indonesia*

Corresponding Email: herlinalina2674@gmail.com

Received: 01-11-2024,

Revised: 12-11-2024,

Accepted: 01-12-2024

Abstract

This study aims to determine the effect work culture and job satisfaction on employee performance. This study was conducted at PT Vinsen Global Indonesia. The population is 64 employees of PT Vinsen Global Indonesia in Subang, without using a sample. Data collected directly from respondents with a questionnaire. This is explanatory research. The data analysis technique used is the Pearson Bivariate Correlation. The results prove that work culture has a significant effect on employee performance (H1), job satisfaction has a significant effect on employee performance (H2), and work culture has a significant effect on job satisfaction (H3). Based on these results can it can be interpreted that work culture and employee job satisfaction are important components in order to improve the performance of employees of PT Vinsen Global Indonesia. With a good work culture implemented and employees getting job satisfaction, this is a source of organizational competitive advantage to deal with rapidly changing business environment.

Keywords: *Work Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (kompeten, cakap, terampil dan memiliki keinginan untuk bekerja dengan tekun dalam upaya mencapai hasil kerja yang optimal) merupakan modal penting untuk bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemajuan organisasi (Mulyeni, 2023a). Beberapa hasil penelitian oleh (Hutabarat, 2019; Marjaya & Pasaribu, 2019; Mulyeni, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. (Sumual, 2015) mengemukakan bahwa, motivasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selanjutnya (Mulyeni & Herlina, 2023) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan sebagai penentu yang sangat penting untuk meningkatkan tingkat motivasi antara karyawan. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang

diciptakan oleh pemimpin akan mempengaruhi aplikasi strategis dan kinerja karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan terlibat dalam organisasi..

Untuk itu Budaya kerja (*corporate culture*) saat ini menjadi isu besar pada perusahaan yang ingin terus hidup berkembang. Trennya kian membunyah seiring tantangan revolusi industri yang menuntut perubahan budaya pada sumber daya manusia (SDM) yang ada. Semangat yang ingin ditonjolkan pada era tersebut adalah sistem yang cepat, adaptif, terukur, dan efisien. Pada saat implementasinya sudah berjalan dengan masif, maka disinyalir akan banyak lapangan pekerjaan manusia yang “dikudeta” seperangkat komputer atau robot. Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang Mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Selain budaya organisasi, motivasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian (Mulya et al., 2023) yang menghubungkan secara langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja menemukan bahwa, kepuasan dengan hubungan sosial di tempat kerja adalah berkaitan dengan laporan karyawan terkait ukuran motivasi kerja intrinsik. (Wibowo, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sutoro et al., 2020) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sikap dan perilaku karyawan ditingkatkan oleh budaya organisasi yang menunjukkan karakteristik inovatif.

Mengacu pada hal diatas penting bagi PT Vinsen Global Indonesia sebagai objek penelitian ini untuk memperhatikan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan agar bisa menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. PT Vinsen Global Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak yang terletak di Ds. Dawuan Kidul, Dawuan Kabupaten Subang. Berdasarkan SK Kemenkumham No. AHU-00603.40.10.2014 PT Vinsen Global Indonesia sudah berdiri sejak tahun 2014.

Berdasarkan pada uraian di atas, rumusan pertanyaan penelitian adalah: seberapa kuat pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Vinsen Global Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Vinsen Global Indonesia.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah nilai-nilai umum dan perilaku orang-orang yang dianggap sebagai alat yang mengarah pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Schein, 1990). Sebuah nilai budaya, merupakan suatu sistem yang dapat menjadi suatu asumsi dasar suatu organisasi untuk bergerak dalam meningkatkan suatu kinerja, salah satunya pembentukan budaya kuat yang dapat mempengaruhi. Menurut McKenna dan Beech bahwa: budaya yang kuat mendasari pelaksanaan aspek-aspek kunci dari berfungsinya organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas, dan mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan peristiwa tersebut, karena etos yang berlaku mengakomodasi perlawanan (Mulyeni, 2023b).

Budaya organisasi adalah cara yang tepat karyawan menyelesaikan tugas dan berinteraksi satu sama lain dalam sebuah organisasi (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Paradigma budaya terdiri dari berbagai kepercayaan, nilai, ritual dan simbol yang mengatur gaya operasi perusahaan. Pengikat budaya perusahaan bekerja sama dan memberikan arahan bagi perusahaan. Karena budaya organisasi merupakan sistem nilai sebagai pedoman perilaku individu perilaku dalam organisasi, kinerja karyawan mungkin memiliki relevansi dengan budaya organisasi. Misalnya, jika organisasi mempertahankan budaya terbuka dan kompetitif organisasi mungkin memiliki persaingan antar daerah yang dapat meningkatkan fungsi atau produktivitas seluruh organisasi. Sebaliknya, budaya yang tertutup dan tidak memberikan kesempatan bagi anggota untuk berinovasi cenderung vakum dan tidak inovatif. Budaya yang kuat dalam organisasi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2019). Beberapa penelitian mendukung hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan, seperti penelitian (Oupen et al., 2020) yang memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Riono et al., 2020) menemukan hubungan yang lemah antara budaya organisasi dengan kinerja individu. Berdasarkan argumen ini, hipotesis adalah dirumuskan sebagai berikut:
Hipotesis 1 : Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam melihat pekerjaannya. (Setiyanto & Hidayati, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai respons efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Kalau tidak, seseorang bisa relatif puas dengan beberapa aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Sedangkan kinerja berarti hasil yang dicapai oleh usaha seseorang dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Demikian kinerja merupakan hasil hubungan antara usaha, kemampuan, dan tugas persepsi yang dibebankan (Mulyeni et al., 2023). (Moehirono, 2009) menyatakan kinerja merupakan salah satu kumpulan total kerja dalam diri pekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah “kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. (Hidayat, 2021) memberikan benchmark terhadap kinerja, yang terdiri dari tiga komponen: (a) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, (b) kualitas, output kualitas, (c) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditentukan.

Hubungan antara kepuasan dan kinerja merupakan perdebatan yang terus berlanjut hingga saat ini, dan masih sulit untuk membuktikan ke arah mana hubungan sebab akibat itu, dan bahkan oleh para peneliti hubungan antara kepuasan dan kinerja dianggap sebagai manajemen mitos (Robbins, 2017). Setidaknya 50 tahun industri /

organisasi psikolog telah bergulat dengan pertanyaan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Peneliti telah menempatkan sejumlah besar upaya dalam upaya untuk menunjukkan bahwa keduanya secara positif terkait dengan cara tertentu: “pekerja yang bahagia adalah pekerja dengan kinerja yang baik”. Meski masih kontroversial, hasil literatur empiris mendukung hipotesis itu: kepuasan kerja mengarah ke kinerja yang lebih baik atau bahkan ada korelasi positif antara dua variabel. Di sisi lain, beberapa peneliti berpendapat bahwa hasilnya sama-sama tidak meyakinkan sehubungan dengan hipotesis bahwa ada hubungan seperti itu. Sebagai hasil dari ambiguitas ini, hubungan tersebut terus membuat penasaran para peneliti dan terus diuji ulang. Hal ini dapat dilihat pada review dari 300 penelitian yang dilakukan (Robbins & Judge, 2015) menemukan korelasi yang cukup kuat antara kepuasan dan kinerja. Penelitian terbaru yang dilakukan (Putra & Sinambela, 2021) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Relevan dengan temuan ini, (Setiyanto & Hidayati, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi, namun juga memiliki dampak tidak langsung yang signifikan pada kinerja pekerjaan. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: Hipotesis 2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja di kalangan pekerja dalam melaksanakan tugasnya di suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi untuk “mendorong stabilitas sistem sosial” yang merupakan hasil dari sejauh mana lingkungan kerja dianggap positif dan didukung oleh karyawan. Kondisi ini kemudian akan berfungsi sebagai hal yang pasti dan meningkatkan kepuasan karyawan. (Gibson et al., 2017) berpendapat bahwa kepuasan adalah perasaan positif dan negatif meningkat tentang pekerjaannya. Sementara itu, menurut (Panji, 2004) kepuasan kerja dan sikap karyawan tentang kepuasan kerja dapat dinilai sebagai keseluruhan atau dalam hal kepuasan individu. Menurut (Sarinah & Mardalena, 2017), kepuasan kerja adalah karyawan hasil persepsi tentang seberapa baik suatu pekerjaan memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui pekerjaannya.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja telah dibuktikan secara empiris. (Sugiono & Tobing, 2021) menemukan bahwa budaya organisasi birokrasi menghasilkan tingkat terendah dari kepuasan kerja, sedangkan budaya inovatif tertinggi dan budaya suportif memiliki tingkat tertinggi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Menggunakan (Thoha, 2007) model budaya organisasi Terdiri dari klan, adhocracy, hirarki, dan pasar, (Iis & Yanita, 2021) menemukan bahwa budaya klan dan budaya adhocracy menimbulkan tingkat kepuasan pekerjaan karyawan yang jauh lebih tinggi daripada budaya pasar dan budaya hirarki. Hubungan antara organisasi budaya dan kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian lain seperti melalui studi dilakukan di berbagai negara. Akibatnya, antisipasi penelitian saat ini adalah bahwa:

Hipotesis 3: Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. (Sugiyono, 2018) menyatakan explanatory research digunakan untuk menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan selain unsur pimpinan PT. Vinsen Global Indonesia yang berjumlah 64 orang. Semua populasi digunakan dalam penelitian ini tanpa mengambil sample. Data penelitian

menggunakan data primer. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 64 responden. Wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang lapangan kondisi.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari kondisi variabel yang bersangkutan. Validitas diuji menggunakan analisis factor. (2) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu fenomena pada waktu yang berbeda dan selalu memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas menggunakan formula Cronbach alpha. (3) Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menentukan distribusi frekuensi jawaban responden dari kuesioner dan mendeskripsikan variabel yang diteliti secara mendalam. (4) Uji Normalitas menggunakan Uji one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. (5) Sedangkan untuk menguji hipotesa menggunakan uji korelasi bivariate pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden total berjumlah 64 Orang , dengan total responden Laki – laki berjumlah 30 orang (46,9%) dan responden perempuan berjumlah 34 orang (53,1%)

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	30	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja
Communalities**

	Initial	Extraction
Kinerja 1	1.000	.516
Kinerja 2	1.000	.628
Kinerja 3	1.000	.774
Kinerja 4	1.000	.719
Kinerja 5	1.000	.745

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari table uji validitas untuk pertanyaan yang mencerminkan variable Kinerja Karyawan diatas diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan valid untuk menyatakan variable Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $P > 0,05$, dimana semua pertanyaan mempunyai nilai extraction (P) $> 0,05$.

**Tab 3. Uji Variabel Budaya Kerja
Communalities**

	Initial	Extraction
Budaya 1	1.000	.686
Budaya 2	1.000	.759
Budaya 3	1.000	.743
Budaya 4	1.000	.616
Budaya 5	1.000	.480

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari table uji validitas untuk pertanyaan yang mencerminkan variable Budaya Kerja diatas diperoleh hasil bahwa pertanyaan ke 1 hingga ke 4 valid untuk menyatakan

variable Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $P > 0,05$, dimana semua pertanyaan mempunyai nilai extraction (P) $> 0,05$. Sedangkan pertanyaan ke 5 tidak valid, dikarenakan nilai $P < 0,05$ yaitu sebesar 0,048. Sehingga pertanyaan ke 5 harus dihilangkan dalam uji ini.

**Tabel 4. Uji Variabel Kepuasan Kerja
Communalities**

	Initial	Extraction
Kepuasan 1	1.000	.554
Kepuasan 2	1.000	.661
Kepuasan 3	1.000	.546
Kepuasan 4	1.000	.823
Kepuasan 5	1.000	.700

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari table uji validitas untuk pertanyaan yang mencerminkan variable Kepuasan Karyawan diatas diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan valid untuk menyatakan variable Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $P > 0,05$, dimana semua pertanyaan mempunyai nilai extraction (P) $> 0,05$.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Dari table uji reliabilitas diatas dapat diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan yang digunakan reliabel untuk mencerminkan variable kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha sebesar $0,876 > 0,05$.

Tabel 6. Variabel Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Dari table uji reliabilitas diatas dapat diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan yang digunakan reliabel untuk mencerminkan variable Budaya Kerja. Hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha sebesar $0,858 > 0,05$.

Tabel 7. Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

Dari table uji reliabilitas diatas dapat diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan yang digunakan reliabel untuk mencerminkan variable Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha sebesar $0,869 > 0,05$.

**Tabel 8. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84899007
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.065
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari table uji normalitas diatas menggunakan one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan memasukkan unstandardized residual, diperoleh hasil bahwa data yang akan diuji berdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari nilai asymp.sig.(2-tailed) sebesar $0,053 > 0,05$.

Uji Korelasi Bivariate Pearson

Hasil uji korelasi bivariate pearson dibawah dilakukan dengan tidak memasukkan pertanyaan ke -5 pada budaya kerja. Hal ini dikarenakan pertanyaan ke -5 budaya kerja tidak valid untuk mencerminkan variabel budaya kerja.

**Tabel 9. Uji Korelasi
 Correlations**

		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.645**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.645**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.516**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji korelasi bivariate pearson yang ditunjukkan diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Hipotesa 1 : Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari table diatas nilai sig.(2-tailed) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai pearson correlation sebesar 0,645. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hipotesa 1 dapat diterima. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh *Shahzad et al., (2013)* yang memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari table diatas nilai sig.(2-tailed) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai pearson correlation sebesar 0,516. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hipotesa 2 dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Maharani et al., (2013)* menemukan bahwa kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari table diatas nilai sig.(2-tailed) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai pearson correlation sebesar 0,601. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana hipotesa 3 dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Silverstone (2004)* menemukan bahwa budaya organisasi birokrasi menghasilkan tingkat terendah dari kepuasan kerja, sedangkan budaya inovatif tertinggi dan budaya suportif memiliki tingkat tertinggi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial bagi PT Global Vinsen Indonesia di Subang. Implikasi penting yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu manajerial PT Global Vinsen Indonesia berperan menjadi pengambil keputusan dan model untuk menerapkan dan memelihara nilai-nilai budaya kerja. Oleh karena itu, pemimpin yang sukses membawa perusahaan ke puncak kesuksesan adalah orang-orang yang berintegritas, ekstrovert, mampu menerima kritik, rendah hati, mampu memahami orang lain dengan benar, terinspirasi oleh visi, mengenal diri sendiri dengan benar, memiliki spiritualitas non-dogmatis dan selalu mencari yang terbaik untuk diri sendiri dan orang lain, serta dapat menciptakan kenyamanan bekerja kondisi, melakukan komunikasi dua arah, serta memberi penghargaan, sehingga karyawan tidak hanya meningkat kinerja individu tetapi juga meningkat untuk membantu di antara karyawan atau individu. Penting untuk organisasi untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja organisasi. Pimpinan Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan menciptakan rasa kekeluargaan dan harmonisasi yang tinggi untuk menciptakan perilaku saling tolong-menolong antar individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Gibson, J. L., Invancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Djorban Wahid*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). PERAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK ACEH SYARIAH CABANG BIREUEN. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moehirono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor.
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.988>
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Mulyeni, S. (2023a). Manajemen Bisnis. In *Manajemen Kewirausahaan* (pp. 59–66). CV. Gita Lentera.
- Mulyeni, S. (2023b). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Triedukasi Ilmiah.

- Mulyeni, S., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 1–10.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Oupen, S., Agung, A., & Yudana, I. (2020). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1).
- Panji, A. (2004). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Cv Budi Utama, Academic Publishing Service.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 71. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1296>
- Sutoro, Moh., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF*

REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 411–420.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>

Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.