

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DI AJUKAN OLEH :**

**NAMA: JONATHAN**

**NIM: 115150210**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANEGARA**  
**JAKARTA**

**2021**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : JONATHAN

NPM (Nomer Pokok Mahasiswa) : 115150210

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Alamat :

HP, [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apakabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Mei 2021



Jonathan

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke Jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : JONATHAN  
NO. MAHASISWA : 115150210  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Jakarta, Juni 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JONATHAN  
NO. MAHASISWA : 115150210  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

**Judul Skripsi**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dra. Yusbardini, M.M
2. Anggota : Kurniati W. Andani, S.E., M.M.  
Dr. Nuryasman M.N., S.E., M.M.

Jakarta, 27 Juli 2021

Pembimbing



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

*“Tidak ada kesuksesan tanpa  
kesulitan”*

*“The best way of learning about  
anything is by doing.”*

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

Papa Mama yang tercinta,

Kakak Adik yang saya sayangi

dan seluruh teman-teman yang saya kasihi

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak diterima bantuan dan dukungan yang tidak ternilai harganya dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Mama Janti, Papa David Usman, dan Adik Jocelyn Stephani yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil.
2. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan penelitian ini hingga selesai.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan memberikan bekal ilmu selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Kepala Jurusan Multimedia (Fauzy Yasin) yg telah membantu penulis untuk meneliti guru dan staff SMK-SMP IPTEL Tangel.
7. Teman – teman terkasih Kenji, Sandy, Jeremaine, dan Devia yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Disadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pembacanya.

Jakarta, Juni 2021

Jonathan



**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

**ABSTRAK**

- (A) Jonathan / 115150210
- (B) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja SK/SMP IPTEK Tangsel.
- (C) +76 halaman, 21 tabel, 8 gambar, 4 lampiran
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk penguji : pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja SMK/SMP IPTEK Tangsel dan pengaruh pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja SMK/SMP IPTEK Tangsel . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan staff SMK/SMP IPTEK Tangsel dengan metode total sampling dengan jumlah populasi sebanyak 50 responden.. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi SMK/SMPIPTEK Tangsel untuk mengukur kepuasan kerja.
- (F) Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja
- (G) Referensi : 33 (1975 – 2020)

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

ABSTRACT

(A) Jonathan / 115150210

(B) *The Impact Organizational Culture and Motivation to Job satisfaction in SMK/SMP IPTEK Tangsel*

(C) *+76 pages, 21 tables, 8 pictures, 4 attachment*

(D) *Human Resource Management*

(E) *The purpose of this research is to examine whether:organizational culture can impact job satisfaction SMK/SMP IPTEK Tangsel and motication can implact job satisfaction SMK/SMP IPTEK Tangsel. Sample was selected using total sampling method method amounted to 50 respondents. The result of this study show organizational culture and motivation has significant effect to impact job satisfaction. This research can be used as input for SMK/SMP IPTEK Tangsel to increase job satisfaction.*

(F) *Organizational Culture, motivation, job satisfaction*

(G) *References :33 (1975 – 2020)*

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAM PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan Dan Manfaat .....	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori .....	6
1. Budaya Organisasi.....	6
2. Motivasi.....	10
3. Kepuasan Kerja .....	14
B. Definisi Konseptual Variabel.....	16
1. Budaya Organisasi (Organizational Culture) .....	16
2. Motivasi.....	17
3. Kepuasan Kerja .....	18

C.	Kaitan Antar Variabel .....	19
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	19
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan .....	20
D.	Penelitian Yang Relevan .....	21
E.	Kerangka Pemikiran .....	25
F.	Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
A.	Desain Penelitian.....	27
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
1.	Populasi .....	27
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	28
3.	Ukuran Sampel .....	28
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	28
1.	Budaya Organisasi.....	28
2.	Motivasi.....	29
3.	Kepuasan Kerja .....	30
D.	Metode Pengumpulan Data .....	31
E.	Analisis Data .....	31
1.	<i>Outer Model Analysis</i> .....	32
2.	Inner Model Analysis .....	35
3.	Pengujian <i>Goodness Of Fit (GOF)</i> .....	36
4.	Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur) .....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		37
A.	Deskripsi Subyek Penelitian .....	37
1.	Jenis Kelamin .....	37
2.	Usia.....	38
3.	Pendidikan .....	39
4.	Lama Bekerja .....	39
B.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	40
1.	Budaya Organisasi.....	41
2.	Motivasi.....	42
	Sumber : Hasil Olah Data 2020 .....	42

3. Kepuasan Kerja .....	43
Sumber : Hasil Olah Data 2020 .....	44
C. Hasil Uji Analisis Data.....	44
5. <i>Outer Model Analysis</i> .....	45
6. Inner Model Analysis .....	49
7. Uji <i>Godness of Fit</i> / Uji Kecocokan Model (GoF).....	51
8. Uji Hipotesis.....	51
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan .....	57
B. Keterbatasan dan Saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN 1.....	63
1. Budaya Organisasi.....	65
2. Motivasi.....	66
3. Kepuasan Kerja .....	66
LAMPIRAN 2 HASIL JAWABAN RESPONDEN .....	67
LAMPIRAN III HASIL OLAH DATA.....	69
LAMPIRAN IV SURAT SELESAI PENELITIAN .....	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	75
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	76

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Budaya Organisasi .....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Budaya Organisasi .....	30
Tabel 3.3 Operasionalisasi Budaya Organisasi .....	30
Tabel 3.4 Skala Likert .....	31
Tabel 3.5 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> .....	32
Tabel 3.6 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	33
Tabel 3.7 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	34
Tabel 3.8 Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i> .....	35
Tabel 4.1 Obyek Penelitian Budaya Organisasi.....	41
Tabel 4.2 Obyek Penelitian Motivasi.....	42
Tabel 4.3 Obyek Penelitian Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> .....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i> .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>R-square</i> .....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Q-square</i> .....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Effect Size</i> .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis .....	52
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarki.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Gambar 4.5 Hasil Uji <i>Outer Loading</i> .....	46
Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Permasalahan**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi di bidang pendidikan. Figur guru menjadi peran utama dalam dunia pendidikan untuk menentukan keberhasilan peserta didik dan keberlangsungan proses belajar mengajar. Guru bukan satu-satunya faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pendidikan. Ada faktor penting yaitu staff pembantu kegiatan belajar mengajar yaitu tata usaha yang bertugas untuk mengurus administrasi siswa dan guru dalam sistem pendidikan, kepala sekolah yang bertugas menyusun perencanaan sekolah serta program belajar mengajar, dan perangkat lainnya pendukung sistem pendidikan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan sistem pendidikan. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan lulusan yang baik juga karena kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan baik. Oleh karena itu organisasi dalam dunia pendidikan harus memperhatikan kepuasan kinerja karyawan agar seluruh anggota organisasi dapat melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Robbins (2003) menyatakan *“that job satisfaction is the general attitude towards the performance of someone who shows the difference between the number of awards received by them and the amount they believe they should receive”*

Artinya adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang telah diyakini. Jika seseorang meyakini sudah melakukan dengan sebaik mungkin dan mendapat penghargaan cenderung memiliki sifat positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.



Kepuasan kerja didorong oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang mencerminkan jati diri suatu organisasi yang memiliki kekuatan untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi dalam jangka pendek hingga jangka panjang. Manusia dapat dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, misalnya seseorang yang berasal dari kelas menengah maka akan dididik dengan nilai-nilai kepercayaan dan perilaku yang umum pada keluarga kelas tersebut. Demikian yang terjadi pada suatu organisasi.

Organisasi memiliki bermacam kepribadian yaitu organisasi kaku dan organisasi fleksibel, organisasi bersahabat dan organisasi tidak bersahabat, serta organisasi inovatif dan organisasi konservatif. Organisasi penting untuk mengukur kepuasan karyawan karena budaya sifatnya kuat dan dapat membangun perasaan positif karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Motivasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong kepuasan kerja, menurut Wibowo (2016) motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Setiap individu harus memenuhi segala kebutuhan hidupnya, untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan bekerja. Maka konsep motivasi adalah sebagai acuan untuk mencapai suatu tujuan.

Individu yang memiliki motivasi akan bertanggung jawab atas tugas yang telah diterima. Individu yang termotivasi sangat penting untuk memberikan inisiatif baru dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk kemajuan organisasi dan dapat digunakan sebagai identifikasi apa yang membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi dan motivasi jika dipenuhi dengan baik dan benar oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan terhadap organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dilihat berdasarkan kehadiran, hubungan dengan rekan maupun atasan, dan akan terus terlibat dalam kegiatan organisasi.

Kepuasan kerja menjadi salah satu peran penting dalam berjalannya suatu kegiatan organisasi, individu yang merasa puas dengan sistem organisasi maka individu tersebut akan merasa memiliki keterkaitan dengan organisasi dan akan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan anggotanya dengan memberikan penghargaan bagi individu yang berprestasi.

Mengacu pada uraian diatas maka kepuuasan kerja menjadi acuan utama bagi ketua organisasi dalam membina organisasi dan memajukan organisasi. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian di Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel karena terdapat masalah penurunan motivasi mengajar sejak kegiatan belajar mengajar dilakukan secara *online*. Peneliti melakukan penelitian di Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel untuk mempelajari mengenai budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuuasan kerja karyawan.

Untuk membahas lebih dalam, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

- a. Organisasi yang dapat mengelola karyawan dengan baik dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.
- b. Karyawan yang termotivasi akan bertanggung jawab dengan tugas yang diterima.

- c. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.
- f. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah terdapat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar terfokus dan terarah. Maka peneliti ingin membatasi masalah berputar pada variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan dengan subyek yang digunakan adalah karyawan Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel. Peneliti memilih budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen karena terdapat penurunan kepuasan kerja karena adanya belajar mengajar yang dilakukan secara *online*.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Manfaat**

Peneliti mengharapkan manfaat pada penelitian ini dapat digunakan sebagai berikut :

- a. Peneliti

Manfaat pada penelitian ini agar dapat menambah wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tarumanagara.

- b. Bagi Organisasi

Manfaat pada penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Yayasan SMK dan SMP IPTEK Tangsel sebagai acuan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dengan cara menciptakan budaya organisasi yang kuat dan pemberian motivasi kerja yang kuat.

- c. Bagi Lembaga Akademik

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bagi mahasiswa yang ingin memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS), *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aritonang, L R. (1998). *Penelitian Pemasaran*, Jakarta: UPT Penerbitan Universitas Tarumanagara, 138.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Riset Pemasaran Teori : Teori dan Praktek*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Cerasoli, C.P., Nicklin, J.M. & Ford, M.T. (2014), “Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis”, *Psychological Bulletin Journal*, Vol. 140 No. 4.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B. and Macey, W.H. (2013), *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*, Routledge, London.
- Fry, L.W. (2003), “Toward a theory of spiritual leadership”, *The Leadership Quarterly Journal*, Vol. 14 No. 6.
- Geenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003), *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall
- Ghozali. I & Latan. H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Progam SmartPLS 3.0 Edisi 2 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. John M Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organizations*. Boston: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Gunawan, Rahmat (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 56, No. 4.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). *Multivariate Data Analysis (MVDA A Global Perspective)*. Seventh Edition. Pearsons.
- Harwiki, W., (2016) “The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and employee performance in woman cooperatives” *Procedia Social and Behavioral Sciences Journal*, Vol. 219.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hofstede, G. (2011), “Dimensionalising cultures: the Hofstede model in context”, *Journal of Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2 No. 1.
- Hogan, S.J. and Coote, L.V. (2014), “Organizational culture, innovation, and performance: a test of schein’s model”, *Journal of Business Research*, Vol. 67 No. 8.
- Kast, Fremont E dan James E Rosenzweig. (2007). *Organisasi & Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc
- Makmuri, Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maryam, A., Bader, A., & Faisal, N.M. (2016) Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar, *Journal of Business*, Vol. 12(2).
- Mgbere, O. (2009), “Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview”, *Journal of Strategic Management Education*, Vol. 5(3).

- Omar, S. M., Idrus, M. I., & Jaman, A. N. (2021) The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff, *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 6(2).
- 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).
- Raizer, A., Ilan, Y. B., & Sheaffer, Z. (2018) Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34(6).
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, Seventh Edition. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo
- \_\_\_\_\_, (2003) *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. (2010). *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. (2013) *Organizational Behaviour edition 15, Upper Saddle River, Nj* : Pearson
- Schein, E.H. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (Vol. 6th Ed.)*. Italy: Printer Trento Srl.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Tran, Q.H.N. (2019) Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29(1).



Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Yakup, Yakup. (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnsl Perisai*, Vol 1

(3

