

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Karyawan/Pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya

Lenny Trisno Sugiarti¹, Dewie Tri Wijayati Wardoyo², Andre Dwijanto Witjaksono³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

Email korespondensi: lenny.23026@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee productivity through job satisfaction at Medokan Ayu Health Center, Surabaya. This study uses a quantitative method with a survey approach involving questionnaires as the main instrument for data collection. The research sample consisted of employees of Medokan Ayu Health Center who were selected randomly. Data were analyzed using Inferential Analysis techniques with the SEM (Structural Equation Modeling) method using the AMOS (Analysis of Moment Structures) program. The results of the study indicate that organizational culture has a significant influence on employee job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is also proven to have a positive and significant influence on employee productivity. These findings indicate that increasing a positive organizational culture can increase employee job satisfaction, which in turn increases their productivity. This study provides practical implications for Puskesmas management in developing strategies to strengthen organizational culture in order to increase employee productivity.

Keywords: *Employee Productivity; Job Satisfaction; Organizational Culture*

1. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan masyarakat dan individu tingkat pertama dengan fokus pada upaya promotif dan preventif untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayahnya (Permenkes RI No. 75 tahun 2014). Tujuan utamanya adalah meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas layanan kesehatan individu seperti pengobatan, rawat jalan, dan perawatan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Daerah, Pusat, dan Kabupaten/Kota, dan menjalankan program kesehatan individu, promotif, dan preventif.

Tenaga kesehatan memainkan peran krusial dalam operasional Puskesmas dan masyarakat. Mereka adalah motor penggerak utama dalam menjalankan program kesehatan yang telah direncanakan. Keberhasilan program kesehatan Puskesmas sangat bergantung pada tenaga kesehatan. Mereka juga berperan penting dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, di mana hubungan antar individu yang saling bergantung diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus diatur, didayagunakan, dan diarahkan dengan baik oleh manajemen, bukan sekadar kumpulan orang saja.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma unik yang dimiliki oleh setiap perusahaan, mempengaruhi perilaku anggota dan kinerja organisasi. Budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan: budaya yang tidak sadar, budaya yang sadar, dan artefak.

Puskesmas Medokan Ayu memiliki 68 pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi budaya organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas secara berkala untuk semua pegawai guna meningkatkan produktivitas.

Budaya organisasi mencakup berbagai dimensi dan karakteristik yang membentuk esensi unik dari setiap organisasi. Robbins (1994) mengidentifikasi sepuluh karakteristik utama: inisiatif individual, yang mencerminkan tingkat kebebasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu; toleransi terhadap risiko, yang menunjukkan sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko; arah, yang berkaitan dengan kejelasan sasaran dan harapan kinerja; integrasi, yang mengacu pada koordinasi antara unit-unit dalam organisasi; dukungan dari manajemen, yang mencakup komunikasi, bantuan, dan dukungan dari pimpinan kepada bawahannya; kontrol, yang melibatkan jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang diterapkan; identitas, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan kelompok kerja atau keahlian tertentu; sistem imbalan, yang berkaitan dengan alokasi imbalan berdasarkan kinerja; toleransi terhadap konflik, yang mencakup kemampuan karyawan untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka; dan komunikasi, yang melibatkan pola komunikasi yang dipengaruhi oleh hierarki formal. Karakteristik-karakteristik ini secara keseluruhan menggambarkan berbagai aspek dari budaya organisasi yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Penelitian ini akan menggunakan variable budaya organisasi dari delapan faktor cirri budaya organisasi sebagai alat ukur, seperti yang dikemukakan Schein (1990:114).

dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap prestasi kerja, karena kerja merupakan bagian sentral dari kehidupan karyawan dan melibatkan aktivitas fisik serta mental. Kepuasan kerja, menurut Robbins, adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, tergantung pada apakah mereka merasa puas atau tidak dengan pekerjaan mereka. Martoyo mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang terjadi ketika nilai-nilai yang diinginkan karyawan terpenuhi atau tidak. Simamora menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti upah, kondisi kerja, kesempatan karier, penilaian kinerja, hubungan sosial, dan perlakuan atasan, serta faktor pribadi seperti usia, kesehatan, dan kebutuhan. Aspek-aspek ini, termasuk pengaruh keluarga dan status sosial, juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan sebelumnya. Oleh karenanya penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau testing research.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya sebanyak 68 pegawai Puskesmas Medokan Ayu. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2016), adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 68 pegawai Puskesmas Medokan Ayu

2.3 Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa cara antara lain tanya jawab / wawancara yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap pegawai yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan mencatat data mengenai SDM dan data Laporan evaluasi Kinerja di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya, pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya untuk diisi agar memperoleh jawaban langsung dari responden, dan dokumentasi artikel-artikel yang bersumber dari media majalah dan internet.

2.4 Analisis Data

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah teknik Pengambilan sampel melibatkan memilih sebagian dari populasi untuk diteliti, dan hasil penelitian pada sampel tersebut kemudian digunakan untuk membuat generalisasi tentang seluruh populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Riyanto & Hatmawan dalam Cahyadi, 2022).

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of error

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat kepercayaan 95% dan batas kesalahan maksimum 5%. Oleh karena itu, jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin.:

$$\begin{aligned} N &= 68 / (1 + (68 \times 0,05^2)) \\ &= 68 / 1,17 \\ &= 58,11 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan Rumus Slovin, seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (2017:173), jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

Teknik Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2016:84). Metode yang diterapkan adalah

Systematic Sampling, di mana sampel pertama dipilih secara acak dan unit-unit sampel berikutnya dipilih secara sistematis (Priadana & Sunarsi, 2021). Systematic Sampling, menurut Sugiyono (2016), melibatkan pengambilan sampel berdasarkan urutan nomor yang diberikan kepada anggota populasi. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 68 orang, yang masing-masing diberi nomor urut dari 1 hingga 68.

$$\text{Rumus Interval (i)} = N/n$$

N = Populasi

n = Sampel

Dalam penelitian ini, interval yang digunakan adalah 68 dibagi 58, yaitu 1,1. Setelah menetapkan interval sebagai 1, peneliti memilih nomor 1 sebagai nomor pertama, diikuti dengan nomor 2, 3, 4, 5, 6, dan seterusnya sesuai interval hingga mencapai 68. Dengan cara ini, jumlah sampel yang diperoleh adalah 68, sesuai dengan hasil perhitungan menggunakan Rumus Slovin, yang menunjukkan bahwa jumlah sampel minimal adalah 58.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

| Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | Rata-Rata |
|------------------|-------------------|-----|----|-----|----|-----|-----|----|-----------|
| | SS | | S | | TS | | STS | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| X1 | 35 | 52% | 25 | 37% | 6 | 9% | 1 | 1% | 3.40 |
| X2 | 34 | 51% | 24 | 36% | 8 | 12% | 1 | 1% | 3.36 |
| X3 | 28 | 42% | 13 | 19% | 25 | 37% | 1 | 1% | 3.02 |
| X4 | 28 | 42% | 22 | 33% | 16 | 24% | 1 | 1% | 3.15 |
| X5 | 26 | 39% | 26 | 39% | 14 | 21% | 1 | 1% | 3.15 |
| X6 | 34 | 51% | 19 | 28% | 12 | 18% | 2 | 3% | 3.27 |
| X7 | 51 | 76% | 12 | 18% | 3 | 4% | 1 | 1% | 3.69 |
| Rata-Rata | | | | | | | | | 3.29 |

Sumber: Data diolah, Sugiarti, dkk. (2024)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

- 1) 1.00-1.74 = sangat tidak puas
- 2) 1.75-2.49 = tidak puas
- 3) 2.50-3.24 = puas
- 4) 3.25-4 = sangat puas

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | Rata - Rata | |
|-----------|-------------------|----|---|-----|----|----|-----|----|----------------|------|
| | SS | | S | | TS | | STS | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| Z1 | 3 | 57 | 1 | | | | 13 | | | 3.40 |
| | 8 | % | 9 | 28% | 9 | % | 1 | 1% | | |
| Z2 | 2 | 40 | 3 | | | | 12 | | | 3.22 |
| | 7 | % | 0 | 45% | 8 | % | 2 | 3% | | |
| Z3 | 2 | 40 | 3 | | | | 10 | | | 3.27 |
| | 7 | % | 2 | 48% | 7 | % | 1 | 1% | | |
| Z4 | 3 | 49 | 2 | | | | | | | 3.39 |
| | 3 | % | 8 | 42% | 5 | 7% | 1 | 1% | | |
| Z5 | 2 | 33 | 3 | | | 1 | 19 | | | 3.08 |
| | 2 | % | 0 | 45% | 3 | % | 2 | 3% | | |
| Z6 | 3 | 46 | 2 | | | 1 | 19 | | | 3.18 |
| | 1 | % | 0 | 30% | 3 | % | 3 | 4% | | |
| Z7 | 3 | 48 | 2 | | | | | | | 3.33 |
| | 2 | % | 7 | 40% | 6 | 9% | 2 | 3% | | |
| Z8 | 3 | 51 | 2 | | | 1 | 18 | | | 3.30 |
| | 4 | % | 0 | 30% | 2 | % | 1 | 1% | | |
| Z9 | 3 | 48 | 2 | | | 1 | 18 | | | 3.30 |
| | 2 | % | 3 | 34% | 2 | % | 0 | 0% | | |
| Z10 | 3 | 57 | 1 | | | 1 | 18 | | | 3.33 |
| | 8 | % | 5 | 22% | 2 | % | 2 | 3% | | |
| | Rata-Rata | | | | | | | | 3.28 | |

Sumber: Data diolah, Sugiarti, dkk. (2024)

b. Distribusi Frekuensi Variabel Produktifitas Kerja

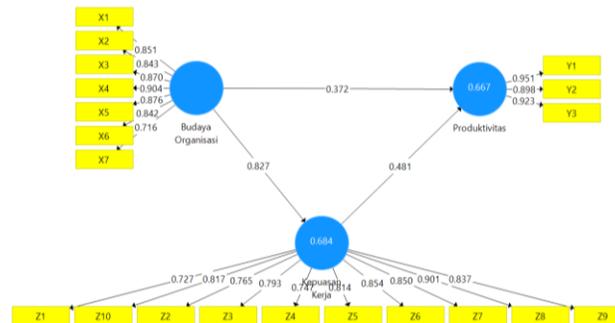
Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai variabel Produktifitas Kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut

- 1) 1.00-1.74 = sangat tidak produktif
- 2) 1.75-2.49 = tidak produktif
- 3) 2.50-3.24 = produktif
- 4) 3.25-4 = sangat produktif

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktifitas Kerja

| Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | Rata |
|-----------|-------------------|----|---|----|----|----|-----|---|------|
| | SS | | S | | TS | | STS | | - |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | Rata |
| Y1 | 2 | 40 | 2 | 37 | 1 | 21 | | 1 | |
| | 7 | % | 5 | % | 4 | % | 1 | % | 3.16 |
| Y2 | 2 | 42 | 2 | 33 | 1 | 25 | | 0 | |
| | 8 | % | 2 | % | 7 | % | 0 | % | 3.16 |
| Y3 | 2 | 43 | 2 | 33 | 1 | 22 | | 1 | |
| | 9 | % | 2 | % | 5 | % | 1 | % | 3.18 |
| | Rata-Rata | | | | | | | | 3.17 |

Sumber: Data diolah, Sugiarti, dkk. (2024)



Gambar 1 Hasil Model Penelitian PLS-Algorithm
Sumber: Sugiarti, dkk. (2024)

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,827, t-statistik sebesar 22,557, dan p-value sebesar 0,000. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan dan positif karena p-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sample positif. Dengan demikian, peningkatan Budaya Organisasi di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan/pegawai secara signifikan. Sebaliknya, penurunan Budaya Organisasi akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang juga signifikan.

Dalam merespons hasil ini, penting untuk mempertimbangkan bahwa meskipun budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, ada faktor lain seperti kompensasi, peluang karir, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang juga berperan penting. Oleh karena itu, manajemen harus mempertimbangkan pendekatan holistik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tidak hanya melalui budaya organisasi tetapi juga dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang relevan.

Beberapa penelitian terdahulu yang serupa dalam 10 tahun terakhir mencakup studi oleh Robbins dan Judge (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan suportif berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Schein (2017) menekankan pentingnya adaptasi budaya dalam mendukung perubahan organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian lainnya oleh Denison dan Mishra (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen yang efektif harus mempertimbangkan aspek budaya organisasi bersama dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,481, t-statistik sebesar 3,434, dan p-value sebesar 0,001. Ini menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan dan positif karena p-value kurang dari 0,05 dan nilai original sample positif. Oleh karena itu, peningkatan Kepuasan Kerja di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya akan berakibat pada peningkatan Produktivitas Kerja secara signifikan. Sebaliknya, penurunan Kepuasan Kerja akan menyebabkan penurunan Produktivitas Kerja yang juga signifikan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Kualitas Layanan terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,372, t-statistik sebesar 2,597, dan p-value sebesar 0,010. Karena p-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sample positif, pengaruh ini dianggap signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan Kualitas Layanan di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja karyawan/pegawai secara signifikan. Sebaliknya, penurunan Kualitas Layanan akan mengakibatkan penurunan Produktivitas Kerja secara signifikan.

Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen, yang meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, seperti komunikasi yang buruk, kurangnya penghargaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat menurunkan semangat kerja dan mengakibatkan penurunan produktivitas.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,398, t-statistik sebesar 3,348, dan p-value sebesar 0,001. Karena p-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai original sample positif, pengaruh ini signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan Budaya Organisasi di Puskesmas

Medokan Ayu Surabaya akan meningkatkan Produktivitas Kerja secara signifikan melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Sebaliknya, penurunan Budaya Organisasi akan menyebabkan penurunan Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja secara signifikan.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan/pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan/pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan/pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan/pegawai di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya melalui Kepuasan Kerja.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan keseimbangan ini, manajemen sebaiknya juga mempertimbangkan strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memperkuat budaya kerja yang positif. Ini bisa mencakup program pelatihan dan pengembangan, penghargaan atas kontribusi individu dan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang lebih berkelanjutan dan mendukung kesejahteraan karyawan.
2. Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka adalah kunci untuk mencapai produktivitas optimal dan kepuasan kerja. Ketika karyawan bekerja dalam peran yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, efektif, dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan potensi penuh dari setiap karyawan, meningkatkan kualitas output dan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara teratur menilai keahlian dan aspirasi karyawan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan keterampilan. Proses ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga memastikan bahwa tim dan organisasi secara keseluruhan dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tantangan pasar. Melalui penempatan yang tepat dan pengembangan berkelanjutan, perusahaan dapat membangun tenaga kerja yang kuat dan kompetitif.

3. Untuk memastikan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, penting juga untuk mengelola kualitas pekerjaan dan mempertimbangkan keseimbangan antara efisiensi dan ketelitian. Mengembangkan keterampilan manajemen waktu lebih lanjut, seperti prioritas tugas, pemanfaatan alat produktivitas, dan alokasi waktu yang efektif untuk istirahat dan pemulihan, dapat membantu meningkatkan efisiensi dan menjaga kualitas pekerjaan tetap tinggi. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik juga penting untuk memastikan bahwa ekspektasi dan tenggat waktu dipahami dengan jelas oleh semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, Anda tidak hanya akan dikenal sebagai individu yang dapat diandalkan dalam hal ketepatan waktu, tetapi juga sebagai profesional yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya. (2020). The Effect The Influence of Organizational Culture PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Vol 10*, 15-24.
- Anggareni, N. E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupataen Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha vol 10 no 2*, 606-615.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employees In Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA Vol 7 No 1*, 741-750.
- Bernardin, J. (2007). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Candradewi, I., & Dewi, I. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Science*, 134-143.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktifitas Kerja di Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*6.3, 1265-1290.
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktifitas Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Palangkaraya. *Economics Journal Vol 4*, 12-24.
- Gomez, M., L.R., B., D.B., C., & R.I. (2012). *Managing Human Resources, 7th Edition*. USA: Pearson Education.
- Haposan, & Supartha, W. G. (2023). The Effect The Influence of Satisfaction on Productivity . *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 794-808.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ivancevich, & John, M. (2001). *Human Resource Management*. USA: Richard D Irwin Inc.
- Ivancevich, J. (2010). *Human Resource Management, 11th Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Jannah, I., Ridha, A., & Rochmawati. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas Kerja Pegawai di Kecamatan Pontianak Timur Kota Pontianak. *Jurnal Mahasiswa dan Penelitian Kesehatan*, 42-49.
- Junaidi. (2021). *APLIKASI AMOS DAN STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*. MAKASSAR: UPT UNHAS PRESS.
- Kawiana, I. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- L, S., & Heryand, K. K. (2020). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen Vol 6 No 2*, 215-224.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Produktifitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 40-56.
- Mangkunegara, & Anwar, A. &. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martina, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Lokasi Wisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata Vol 1 No 1*, 28-35.
- Nathania, F., Ramadhan, Y., & Jus'at, I. (2023). The Effect The Influence of Organizational Culture on Satisfaction In RS X. *Jurnal Healthsains Vol 4 No 9*, 75-89.
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan PT X. *Journal of Management and Bussines Review Vol 17 no 1*, 1-25.
- Notoatmodjo, & Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol 3 NO 3*, 24-32.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktifitas Tenaga Alih Daya Kantor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 121-130.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The Influence of Satisfaction on productivity PT Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 247-254.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahardjo, D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

- Robbins, & P, S. (2001). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies Application Jilid 1 dan 2 (Terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Schuler, Randall, S., Jacson, & Susan, E. (1999). *Human Resource Management : Positioning for the 21th Centery*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, & Sondang, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect The Influence of Organizational Culture On Productivity At PT Intraco Argoindustry. *Sourh East Asia Journal Of Contemporary Bussiness, Economics and Law Vol 24*, 130-139.
- Simamora, & Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: SITE YKPN.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intellegence Research Vol 6 no 1*.
- Sugiono, E., & Persada, H. D. (2023). The Effect of Compensation, Staffing status, and Leadership Style on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol 9 No 3*, 1792-1803.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H, & P., & Donni, J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Walandouw, & C.H. dkk. (1988). *Materi Pokok Psikologi Industri*. Jakarta: Karunika Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayati, D. T. (2016). The Influence of Satisfaction on Productivity UD Jaya Alfian Sidoarjo. *IJABER Vol 14 No 3*, 2077-2092.
- Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2022). The Influence of Organizational Culture on Satisfaction : The Moderating Role of Change Leadership. *International Journal of Manpower Vol 33 No 2*, 486-512.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas kerja Karyawan/Pegawai Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 163-170.
- Yuwono, & Khajar, I. (2005). Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi di Yogyakarta. *JRBI Vol 1 No 1*.