



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HUGO PRIMA RAYA KABUPATEN TANGERANG

Kintan Cahya Abdih¹, Irma Sari Octaviani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* kintancahya814@gmail.com¹, dosen02479@unpam.ac.id²,

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously at CV Hugo Prima Raya Tangerang Regency. This research method uses a quantitative research method with an associative method approach. The data collection method used is primary data and secondary data. The population in this study was 113 employees, the sampling technique used was slovin, namely 54 respondents. Data analysis used SPSS version 25 Data collection by questionnaire. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. The results of the study show that: (1) Partial hypothesis testing of the organizational culture variable (X1) obtained a calculated t-value > t-table (9.201 > 2.006) and a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that Organizational Culture (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). (2) Partial hypothesis testing of the Job Satisfaction variable (X2) obtained a calculated t-value > t-table (7.671 > 2.006) and a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). (3) Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated f-value > f-table (67,370 > 3.18) and a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that Organizational Culture (X1) and Job Satisfaction (X2) have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance (Y). The determination obtained R Square of (0.725) means that the variables of Organizational Culture and Job Satisfaction together have a contribution of (72.5%) influence on Employee Performance. While the remaining (27.5%) is influenced by other factors not examined in this study.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada CV Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 113, teknik sampel yang digunakan adalah slovin yaitu sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 25 Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengujian hipotesis secara parsial variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (9,201 > 2,006) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). (2) Uji hipotesis secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (7,671 > 2,006) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f-hitung > f-tabel (67.370 > 3,18) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar (0,725) artinya variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar (72,5%) terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (27,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era transformasi digital, yang semakin maju dan perubahan lingkungan pasca pandemi, salah satunya dalam bidang teknologi drone yang semakin banyak dimanfaatkan pada berbagai sektor, mulai dari pertanian presisi, pemetaan wilayah pengawasan keamanan, hingga kebutuhan industri kreatif. Perusahaan yang bergerak dalam industri berbasis teknologi, termasuk CV Hugo Prima Raya, dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing di pasar global. Dalam konteks, ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan, karena teknologi yang canggih tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan, komitmen, dan kinerja yang baik (Dessler, 2020).

CV Hugo Prima Raya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi, dengan fokus utama pada berbagai keperluan publik dan bisnis. Perusahaan ini berdiri dengan visi untuk menjadi pelopor teknologi drone no 1 di Indonesia yang menghadirkan solusi teknologi udara inovatif untuk berbagai sektor industri dan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan operasionalnya, tidak hanya mengandalkan keunggulan produk, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

**Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada CV. Hugo Prima Raya Tahun 2020-2024**

Tahun	Kategori Drone			Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
	Drone Toys	Drone Semi Pro	Drone Pro				
2020	1.050	620	160	2.000	1.830	91%	Belum Tercapai
2021	1.140	665	175	2.100	1.980	94%	Belum Tercapai
2022	1.285	742	198	2.250	2.225	99%	Hampir Tercapai
2023	1.170	688	185	2.300	2.043	89%	Menurun
2024	1.465	835	255	2.450	2.555	104%	Melampaui Target
Total Terjual	6.110	3.550	973		10.633		

Sumber: CV Hugo Prima Raya

Berdasarkan tabel data kinerja karyawan pada CV Hugo Prima Raya tahun 2020-2024 bahwa pencapaian target penjualan produk drone mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2020 perusahaan menetapkan target penjualan sebesar 2.000 unit, dengan realisasi penjualan sebanyak 1.830 unit hanya mencapai 91%. Belum tercapainya target tersebut diduga disebabkan dampak pandemi covid yang memengaruhi kondisi perekonomian, menurunnya daya beli konsumen, serta terbatasnya aktivitas pemasaran dan distribusi produk.

**Tabel 1.2
Data Pra Survey Budaya Organisasi Karyawan CV. Hugo
Prima Raya Kabupaten Tangerang Tahun 2025**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV HUGO PRIMA RAYA KABUPATEN TANGERANG**

1.	Kesadaran Diri	Saya mehamai peran dan tanggung jawab saya di organisasi	25	21	84%	4	16%
2.	Keagresifan	Sayamemiliki semangat tinggi untuk mencapai tujuan kerja	25	17	68%	8	32%
3.	Kepribadian	Saya berusaha bersikap ramah dan menjaga hubunganbaik dengan rekan kerja	25	14	56%	11	44%
4.	Performa (Kinerja)	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaansaya	25	9	36%	16	64%
5.	Orientasi Tim	Saya aktif berkoordinasi dan bekerja samadengan anggota tim	25	13	52%	12	48%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan pada karyawan CV Hugo Prima Raya, dari 25 responden diperoleh gambaran mengenai kondisi budaya organisasi yang mencakup lima dimensi, yaitu kesadaran diri, kepribadian, performa dan orientasi tim. Pada kesadaran diri dalam pemahaman peran dan tanggung jawab di organisasi. Sebanyak 21 responden atau 84% menyatakan setuju bahwa mereka memahami peran dan tanggung jawab di organisasi, sedangkan 4 responden atau 16% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.3
Data Pra Survey Kepuasan Kerja CV. Hugo Prima Raya
Kabupaten Tangerang Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan	25	18	72%	7	28%
2.	Gaji	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	25	15	60%	10	40%
3.	Kesempatan Promosi	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan karier diperusahaan	25	11	44%	14	56%

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV HUGO PRIMA RAYA KABUPATEN TANGERANG**

4.	Pengawasan (Supervisi)	Atasan saya mendukung saya dalam mengembangkan kemampuan	25	13	52%	12	48%
5.	Rekan Kerja	Saya merasa nyaman bekerja bersamarekan-rekan saya	25	20	80%	5	20%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 25 responden mengenai kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bahwa pada indikator pekerjaan itu sendiri sebanyak 18 responden atau 72% menyatakan setuju bahwa mereka merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, sedangkan 7 responden atau 28% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan harapan mereka. Pada aspek gaji, sebanyak 15 responden atau 60% karyawan menilai gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, sedangkan 10 responden atau 40% merasa kurang setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa cukup puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan meskipun masih terdapat sebagian yang belum merasa sesuai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang menggerakkan orang-orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Paradigma baru manajemen telah terjadi pergeseran ke arah yang lebih dinamis karena ada perubahan. Manajemen juga berkaitan erat dengan pengambilan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga menyangkut aspek sosial dan psikologis dalam mengelola orang-orang yang terlibat di dalamnya (Robbins & Coulter, 2022).

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang vital dalam sebuah organisasi. Untuk menjalankan operasional produksi, dibutuhkan manusia sebagai operator. Oleh karena itu, keahlian dan kemampuan sangat diperlukan dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia guna mencapai produktivitas yang tinggi serta tujuan organisasi.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Pasaribu (2015, dalam Sumartik, 2022) mengemukakan budaya organisasi suatu nilai-nilai atau norma, dan pemikiran yang dibentuk dalam kurun waktu yang lama oleh pemimpin dan anggota organisasi mensosialisasikan pada semua anggota baru pada berbagai kegiatan organisasi sehingga membentuk dan mempengaruhi pola pikir setiap anggota organisasi dalam menghasilkan produk, pelayanan konsumen, dan mewujudkan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021) dalam (Budi Santoso & Yuliantika, 2022).

2. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2021:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang tujuannya untuk melihat dan mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.2 Populasi dan Sampel

1.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aktif yang termasuk dalam yang ada pada CV. Hugo Prima Raya, yang berjumlah 113 karyawan secara keseluruhan.

1.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dengan adanya kendala yang dihadapi dalam penelitian yang dikarenakan keterbatasan biaya, tenaga dan waktu maka sampel yang akan diteliti disesuaikan dengan karakteristik objek yang akan diteliti. Sampel yang akan dijadikan objek/subjek penelitian ini adalah karyawan CV Hugo Prima Raya yang merupakan sebagian dari populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.24415036
Most Extreme Differences	Absolute	0.117
	Positive	0.117
	Negative	-0.10
Test Statistic		0.11
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.06
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.06

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HUGO PRIMA RAYA KABUPATEN TANGERANG

	99%Confidence Interval	Lower Bound	0.05
		Upper Bound	0.06
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,063, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, penyebaran kesalahan prediksi model tidak menunjukkan pola tertentu dan bersifat acak, sehingga model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0.64	1.54
	Kepuasan Kerja	0.64	1.54

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar 0.649, jauh di atas batas minimal 0.10. Demikian pula, nilai VIF sebesar 1.541, berada jauh di bawah batas maksimum 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

3. Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.852 ^a	0.725	0.715	3.30715	1.893

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

Nilai Durbin–Watson yang diperoleh sebesar 1.893, berada dalam rentang 1.550–2.460, yang menurut pedoman interpretasi menunjukkan bahwa model tidak ada gangguan autokorelasi. Artinya, residual dari model regresi tidak saling berkaitan antar observasi, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi.

Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian yang menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Hugo Prima Raya memiliki struktur residual yang baik dan layak

digunakan untuk tahap analisis regresi lanjutan seperti uji t, uji F, dan uji determinasi.

4. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser dan Scatter Plot)

Tabel 4.18

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.123	2.532		1.628	0.110
	Budaya Organisasi	0.009	0.049	0.033	0.192	0.848
	Kepuasan Kerja	-0.047	0.075	-0.108	-0.627	0.534

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil Uji Glejser pada Tabel 4.18, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.848, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.534. Kedua nilai tersebut jauh lebih besar dibandingkan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara nilai absolut residual dengan kedua variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi.

1.1.2 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4.28

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.684	3.070		4.782	.000
	Budaya Organisasi	.698	.076	.787	9.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.30

Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1473.682	2	736.841	67.370	.000 ^b
	Residual	557.799	51	10.937		
	Total	2031.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.30, diperoleh nilai F hitung = 67.370 dengan nilai Sig. = 0.000. Karena nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Hugo Prima Raya. Nilai F yang sangat besar menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan ketika kedua variabel independen dimasukkan secara bersama-sama. Hasil ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa baik budaya kerja yang dibangun perusahaan, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kombinasi keduanya memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas, kualitas kerja, dan konsistensi performa karyawan di lingkungan CV Hugo Prima Raya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.00 dengan kategori “Setuju”. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Hugo Prima Raya menilai bahwa budaya organisasi perusahaan telah berjalan dengan baik ditandai oleh nilai-nilai kerja yang jelas, kebiasaan kerja yang terstruktur, hubungan kerja yang harmonis, serta aturan organisasi yang dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Hasil ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan persepsi yang sama di antara karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di CV. Hugo Prima Raya dinilai positif oleh karyawan dan menjadi salah satu faktor internal yang berperan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja mereka.

2. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.02 dengan kategori “Setuju”. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan tingkat kepuasan yang baik terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, beban kerja yang sesuai, serta penghargaan yang diberikan perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan teori Rivai (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari hasil evaluasi suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pula kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku kerja yang produktif dan berkualitas.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Hugo Prima Raya berada pada tingkat yang baik, yang berarti bahwa perusahaan telah mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

3. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.08 dengan kategori “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

CV. Hugo Prima Raya telah menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Hasil ini relevan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, serta tingkat kepuasan kerja yang baik akan memperkuat kemampuan pegawai dalam mencapai target kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Hugo Prima Raya secara umum berada pada kategori baik dan telah memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=14,684+0,698X_1$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,787 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung $>t$ -tabel atau $(9,201 > 2,006)$ dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Noorefa Begawanita, Roni Faslah dan Dewi Nurmalasari dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Area Jakarta dimana hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,714 dan t-hitung 11,140 (signifikansi $0,000 < 0,05$).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=1,492+0,983X_2$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung $>t$ -tabel atau $(7,671 > 2,006)$ dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Syahrul Romdoni dan Veritia (2025) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitiannya menunjukkan uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung $2,162 > 2,005$ t-tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ artinya terjadi pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y=0,400+0,486X_1+0,545X_2$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,852 atau 85,2% artinya memiliki hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi

atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,725 atau 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f -hitung $>$ f -tabel atau ($67,370 > 3,18$) dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.

Hal ini sesuai dengan jurnal penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nurul Fatimah dan Aden Prawiro Sudarso (2025) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y=14,684+0,698X1$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,787 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($9,201 > 2,006$) dengan nilai Sig. = 0,000 karena nilai signifikansi $<$ 0,005. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y=1,492+0,983X2$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($7,671 > 2,006$) dengan nilai Sig. = 0,000 karena nilai signifikansi $<$ 0,05. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.
3. Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y=0,400+0,486X1+0,545X2$ nilai korelasi diperoleh sebesar 0,852 atau 85,2% artinya memiliki hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,725 atau 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f -hitung $>$ f -tabel atau ($67,370 > 3,18$) dengan nilai Sig. = 0,000 karena nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Hugo Prima Raya Kabupaten Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam proses penelitian pada CV Hugo Prima Raya, ada beberapa keterbatasan yang dialami **dan** dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan

kembali bagi peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Berikut keterbatasan dalam penelitian, antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan dan difokuskan di CV Hugo Prima Raya, yang memiliki karakteristik, struktur organisasi, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Kondisi kerja, standar operasional, skala perusahaan serta lingkungan kerjanya bisa berbeda jauh dengan perusahaan drone lainnya.
2. Metode kuesioner sebagai salah satu alat pengumpulan data, kelemahan dari metode ini adalah data yang diperoleh sangat bergantung pada kejujuran, pemahaman, serta persepsi pribadi responden. Setiap responden dapat menilai situasi kerja secara subjektif, merasa takut memberikan jawaban yang terlalu jujur sehingga jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya.

5.3 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Pada hasil kuesioner variabel Budaya Organisasi pernyataan yang paling lemah adalah **nomor 8** yaitu “Sering menunda pekerjaan meskipun mengetahui tenggat waktu sudah dekat” dengan rata-rata skor **3,54**. Maka penulis ingin memberikan saran, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan disiplin dan manajemen waktu dengan cara memberikan pengingat dan monitoring deadline, memperjelas prioritas tugas serta melakukan supervise rutin. Selain itu, pelatihan manajemen waktu dan pembagian tugas yang lebih proporsional dapat membantu karyawan lebih fokus dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Pada hasil kuesioner variabel Kepuasan Kerja pernyataan paling lemah adalah **nomor 1** yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya” dengan rata-rata skor **4.02**. Maka penulis ingin memberikan saran, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang lebih tepat (*job matching*), mengevaluasi kembali pembagian tugas, serta menyediakan kesempatan pelatihan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan sesuai bidang yang mereka kuasai. Dengan begitu, tingkat kepuasan kerja dapat meningkat dan kinerja menjadi lebih optimal.
3. Pada hasil kuesioner variabel Kinerja Karyawan paling lemah adalah **nomor 6** yaitu “Karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu” dengan rata-rata skor **4.07**. Maka penulis ingin memberikan saran, perusahaan dapat membantu meningkatkan kemampuan penaturan waktu karyawan dengan menyediakan alat bantu kerja seperti list harian atau sistem pengingat, mendorong karyawan membuat rencana kerja mingguan, serta memastikan beban kerja tidak berlebihan. Dengan perencanaan yang lebih teratur, tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru/Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Anggoro Seto, W.D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. Ristiyana, Ed.) Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Asmike, M., & Sari, P.O. (2022). *Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. In A. Metik (Ed.), Madiun: Unipma Press.
- Bayu Kurniawan, S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (F. Rezeki, Ed.) Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). United States: Pearson Education, Inc.
- Dr. M. Yusuf, SE, MM., Dr. Cecep Haryoto, SE, MM., Dr. Nazifah Husainah, SE, MM., & Dr. Nuraeni, SE, MM. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Edison, E., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elvis M.C. Lumingkewas, S.E., M.A.P. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. Tahta Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2023). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning. Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised Edition /Terbaru ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART - PLS 4.0*. (M. Pradana, Ed.) Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.
- Lumingkewas, E. M. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. Manado: Tahta Media Group.
- M. Yusuf, C. H. (2023). *Teori Manajemen*. (J. Mardian, Ed.) Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025, Mei). Literature Review: Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4 No. 4, 7190- 7199.
- Naninsih, N., Handayani, S., & Sangkala, M. (2023). *MSDM (SDM Era Digital)*. (Hartini, Ed.) Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Niki, K. (2022). *Pengantar Manajemen* (Guepedia, Ed.).
- Ramly, & Tengku, A. (2021). *Manajemen Kinerja SDM*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Schermerhorn, J. J., & Bachrach, D. (2020). *Management* (14th ed.). Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sry Rosita, D. M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Rosita, Ed.) Jambi: Wida Publishing.

- Sri Langgeng Ratnasari, H., Herni Widiyah Nasrul, H., Nurdin, I., Yuli Susilowati, M., & Nora Susanti, E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed., Vol.17). Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sumartik, R. A. (2022). *Budaya Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press
- Sumber Jurnal:**
- Abdul Rohman Alasyari, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Dmiration*, 4, No. 1, 120-121.
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. *Ikraith-Ekonomika*, 8(1), 203–216.
- Annassya, A. A., & Taufiqurahman, E. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 Tahun 2024). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(B), 1–10.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Begawanita, N., Fasliah, R., & Nurmalasari, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Area Jakarta. *Jurnal Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 9 No. 18.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Buulolo, F., Paskalis, D., & Erasma, F. Z. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Fadhilah, A.H., & Gracia, B.A. (2025, Februari-Mei). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Tol Pondok Ranji. *Jurnal Sinergi Mandiri*, 02 No. 1, 135-150.
- Fatimah, A.N., & Sudarso, A.P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2), 11-18.
- Isyandi, B., Agus, T., & Saputra, T. (2022). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024, April). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 No. 2, 141-148.
- Khaeruman, Marsinah Luis, Idrus Syeh, Irawati Laila, Farradia Yuary, Erwantiningsih Eni, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah Nur, Natan Nurdin, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Komala Sari, D., & Sirajuddin. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan

- Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 45–54.
- Mellyani, M., M, S., & Salju, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2259–2276.
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025, Mei). Literature Review: Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4 No. 4, 7190-7199.
- Nofiantari, E., Karnadi, & Pramesthi, A. R. (2023, April). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN Di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 719- 739.
- Noviyanti , A., & Wicaksono , W. (2024, Februari). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 23-28.
- Nulmunir Lukman, Suryanto, & Dally Dadang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Yayasan Mutiara Titipan Illahi. *Jurnal Niara*, 16(2), 222–231.
- Nurhaliza, D., Alamsyah, A., & Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, P. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). *Jurnal Maneksi*, 14(01), 216.
- Nurhalizah, S., & Octaviani, I. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. P o s Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 51-62.
- Nurhaliza, S., Yona Sari, S., & Mary, H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Bisnis Dan Digital*, 2(1).
- Rahmawati, A., Razak Ishak, A. A., & Akbar. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 241–250.
- Romdoni, S., & Veritia, V. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Divisi Finishing Pada PT. Dream Wear Jawa Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3265-3285.
- Wiwit Nazilah Utami, N. M. (2024, Oktober). Manajemen Program Bahasa Arab di Pesantren Mahasiswa . *Jurnal Manajemen Strategis*, 1 No. 02, 89-97.
- Yunita, H. (2025, Juni). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau. *Journal Of Social and Economics Research*, 7(1), 947-962.
- Zebua, E., Roesdy, R., & Junaidi, R. (2025, November). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutahaean Dalu-Dalu. *Jurnasl Bisnis Mahasiswa*, 5 No. 6, 2960-2974.