

## BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MADIUN: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

F. Anif Farida<sup>1</sup>, Ardianus Laurens Paulus<sup>2</sup>

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya<sup>1,2</sup> (Kampus Madiun)

Page | - 921 -

Correspondence Email: [anif.farida@ukwms.ac.id](mailto:anif.farida@ukwms.ac.id)  
[ardinus.laurens.p.@ukwms.ac.id](mailto:ardinus.laurens.p.@ukwms.ac.id)

### ABSTRAK

Budaya saling percaya antara karyawan dan manajemen perusahaan akan menunjang kenyamanan karyawan bekerja dan akan menyebabkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer digunakan dalam penelitian ini adalah *self report* dengan menggunakan *self-administered survey* dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden. Analisis data menggunakan model pengukuran persamaan struktural dengan *software Smart PLS 3.0*.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 87 karyawan PDAM Kota Madiun. Sedangkan peran mediasi kepuasan kerja adalah secara parsial.

### ABSTRACT

A culture of mutual trust between employees and company management will support the comfort of employees working and will cause employees to complete their duties properly.

This study uses a quantitative approach with a survey method. The primary data used in this research is self-report using a self-administered survey by distributing questionnaires directly to the respondents. Data analysis used a structural equation measurement model with Smart PLS 3.0 software.

The results of the study support the proposed hypothesis that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of 87 employees of PDAM Madiun City. While the mediating role of job satisfaction is partial.

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

### PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya paradigma organisasi, isu mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi dampak pada kinerja karyawan. Hal ini penting untuk diteliti karena kompleksitas organisasi dan perubahan yang sering terjadi menyebabkan kondisi organisasi menjadi dinamis dari waktu ke waktu.

Menurut Gibson (1997:164) kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan, ketrampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, imbalan. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penyebab rendahnya produktivitas perusahaan Indonesia (Nitisemito, 1992). Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau

melampau harapan (Luthans, 2006). Kepuasan kerja diperlukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, karena perlu bekerja mampu membawa kepuasan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika puas dengan pekerjaannya.

Disamping itu, budaya organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja. Menurut Jones (2007:187) budaya organisasi dibentuk melalui interaksi yang terdiri dari empat faktor yaitu faktor karakter perorangan, faktor etika perusahaan, faktor pembagian hak dan faktor struktur organisasi. Menurut Northouse (2017), Kottler dan Heskett dalam Susanto (2002), budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Apabila dalam suatu organisasi telah memiliki budaya yang baik maka karyawan yang berada dalam organisasi memiliki kepercayaan, nilai dan harapan yang lebih pada organisasi tersebut.

Menurut hasil penelitian Sunadji, Troena, Surachman dan Armanu (2013) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan, akan tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Syauta, Troena, Setiawan dan Solimun (2012) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di kota Jayapura, Papua.

Kemudian penelitian Syauta dkk (2012) dan Sunadji dkk (2013) yang dilakukan pada perusahaan jasa pengelolaan air minum memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh lagi penelitian Syauta dkk (2012) memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja secara langsung. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Sunadji dkk (2013) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan baik melalui kepuasan kerja ataupun secara langsung.

Penelitian ini mengambil *setting* pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Taman Sari Kota Madiun yang merupakan perusahaan mengelola air minum wilayah kota Madiun sebagai obyek penelitian yang mempunyai misi memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan kontribusi pada pemerintah sebagai perusahaan yang sehat. Budaya saling percaya antara karyawan dan manajemen perusahaan menunjang kenyamanan karyawan bekerja dan akan menyebabkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden adalah karyawan PDAM kota Madiun berjumlah 99 pegawai untuk mengisi kuesioner dan data yang kembali layak untuk dianalisis adalah 87 kuesioner.

Instrumen pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil dari Tsui dkk (1997), dalam Fuad Mas'ud (2004) terdiri dari 4 item yang merupakan hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Kemudian instrumen untuk budaya organisasi diadopsi dari Hofstede dkk (1998) dan Luk

(1998) dalam Fuad Mas'ud, (2004) terdiri dari 9 item yakni penghindaran ketidakpastian, jarak kekuasaan, kolektivisme institusional, kolektivisme dalam kelompok, egalitarianisme gender, ketegasan, orientasi masa depan, orientasi prestasi dan orientasi kemanusiaan. Sedangkan instrumen untuk kepuasan kerja diukur menggunakan Luthans, (2006) yang terdiri dari 5 item terkait pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan model pengukuran persamaan struktural (SEM) dengan pendekatan *Part Least Square* (PLS). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan pemodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dan tidak membutuhkan asumsi normal *multivariate* (Ghozali, 2008) yang terdiri dari analisa *outer model* yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* (Hair dkk, 2010). Kemudian dilakukan uji pada *inner model* yakni uji pada model struktural yang dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten (Ghozali, 2008). Ada beberapa uji dalam model struktural yaitu *R square* pada konstruk endogen dan *estimate for path Coefficients*. Nilai *R square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen yang merupakan uji *goodness-of-fit model*. Sedangkan *estimate for path coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*.

Pengujian dan analisis mediasi dalam penelitian ini menggunakan referensi McKinnon dan Fairchild (2009) yakni dalam menguji pengaruh mediasi dikenal tiga macam variabel. Ketiga variabel tersebut adalah *predictor* (budaya organisasi - X), *criterion* (kinerja karyawan - Y) dan *mediator* (kepuasan kerja - M). Tahap pertama menguji pengaruh langsung dari *predictor* kepada *criterion* kemudian dilanjutkan dengan langkah kedua dan ketiga yaitu melihat apakah *predictor* memiliki pengaruh terhadap *mediator* dan *mediator* memiliki pengaruh terhadap *criterion*. Langkah keempat adalah melihat pengaruh *predictor* terhadap *criterion* dengan tetap memasukkan pengaruh *mediator*. Efek mediasi terdiri dari 3 macam yaitu: (1) *full mediation*, (2) *partial mediation*, (3) *no mediation*. Kemudian pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$  (Ghozali, 2008). Metode yang dapat digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat dari tabel *cross loading* dan uji *unidimensionality* dilakukan dengan menggunakan indikator *composite reliability*.

## HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini jumlah kuesioner yang dibagikan 99 kuesioner tidak kembali 12 dan yang dapat diolah datanya 87 responden. Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau 60,92 % sedang responden perempuan sebanyak 34 orang atau 39,08 %. Karakteristik Responden berdasar Usia

Karyawan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden berusia 20 sampai dengan 29 tahun sebanyak 15 orang atau 17,24 % , sedang responden berusia 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 58 orang atau 66,67 % , responden berusia 40 sampai dengan 49 tahun sebanyak 9 orang atau 10,34 % dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang atau 5,75 %. Karakteristik Responden berdasar Pendidikan Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 48 orang atau 55,17 % , responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang atau 6,90 % , responden berpendidikan terakhir Sarjana Strata satu sebanyak 33 orang atau 37,93 %.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	53	60,92
		Perempuan	34	39,08
	<b>Jumlah Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00</b>	
2	Usia	20 – 29	15	17,24
		30 – 39	58	66,67
		40 – 49	9	10,34
		≥ 50	5	5,75
		<b>Jumlah Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00</b>
3	Pendidikan	SMA	48	55,17
		Diploma	6	6,90
		Sarjana Strata Satu	33	37,93
		<b>Jumlah Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya yakni diatas 0,5. Dari hasil analisa *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity* setelah item-item yang tidak memenuhi nilai *loading* dikeluarkan dari model. Selain itu, untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi *outer* model adalah menguji *unidimensionality* dari model. Uji *unidimensionality* dilakukan dengan menggunakan indikator *composite reliability*. Bagi kedua indikator ini titik *cut-off value* adalah 0,6 (Hair dkk, 2010). Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *alpha cronbach* di atas 0,6. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas atau *unidimensionality* pada model yang dibentuk.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Validity	Composite Reliability	Deskripsi
Budaya Organsasi (X)	X1 0.819	0.899	Valid & Reliabel
	X2 0.779		
	X3 0.825		
	X4 0.600		
	X5 0.721		
	X6 0.693		
	X7 0.735		

	X8 0.786		
	X9 0.736		
Kepuasan Kerja (M)	M1 0.824	0.818	Valid & Reliabel
	M2 0.713		
	M3 0.684		
	M4 0.727		
	M5 0.848		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 0.715	0.714	Valid & Reliabel
	Y2 0.820		
	Y3 0.662		
	Y4 0.724		

Analisa *inner* model atau model struktural pada tabel 3 menunjukkan hasil *estimation* yakni budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 15.390 dimana pengaruhnya adalah signifikan ( $p\ value = 0.000 < 0.05$  atau sig. 5%). Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 4.465 (signifikan:  $p\ value = 0.000 < 0.05$  atau sig. 5%). Kemudian kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 2.997 (signifikan:  $p\ value = 0.003 < 0.05$  atau sig. 5%).

**Tabel 3. Uji Hipotesis Penelitian**

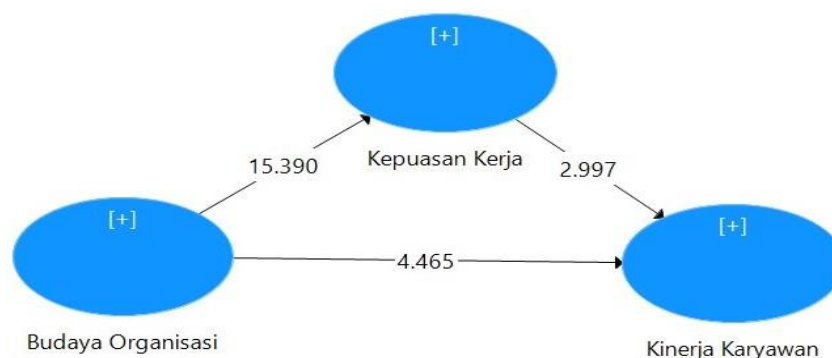
	<i>T</i> <i>Statistics</i>	<i>P</i> <i>Value</i>	<i>Keterangan</i>
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	15.390	0.000*	Diterima
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	4.465	0.000*	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	2.997	0.003*	Diterima
R Square: Kepuasan Kerja = 0.477 (47.7%); Kinerja Karyawan = 0.586 (58.6%)			
Signifikansi: t = 0.05 / Sig.5%*			

Dari hasil pengujian hipotesa ini dapat dijawab rumusan masalah 1, 2, dan 3. Sedangkan untuk menguji pengaruh mediasi (rumusan masalah 4) dapat dilakukan dengan cara menggunakan teori yang dirumuskan McKinnon dan Fairchild (2009). Tahap pertama menguji pengaruh dari *predictor* kepada *criterion* yakni pada langkah pertama ini terlihat bahwa budaya organisasi (*prediktor*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*kriterion*) ( $p\ value = 0.000 < 0.05$  atau 5%). Kemudian dilanjutkan dengan tahap kedua yaitu melihat apakah *prediktor* memiliki pengaruh terhadap *mediator*. Pada langkah kedua terlihat bahwa

prediktor (budaya organisasi) memiliki pengaruh terhadap mediator (kepuasan kerja) ( $p$  value = 0.000 < 0.05 atau 5%).

Dilanjutkan dengan tahap ketiga yakni pengaruh mediator terhadap kriterion. Pada tahap ketiga bahwa mediator (kepuasan kerja) memiliki pengaruh terhadap kriterion (kinerja karyawan) ( $p$  value = 0.003 < 0.05 atau 5%).). Untuk melihat apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi (penuh, sebagian atau tidak) maka dapat dilanjutkan ke tahap empat.

Langkah keempat adalah melihat pengaruh prediktor (budaya organisasi) terhadap kriterion (kinerja karyawan) dengan tetap memasukkan pengaruh mediator (budaya organisasi). Dari pengujian tampak bahwa ternyata ketika pengaruh dari mediator dimasukkan pada model terlihat bahwa variabel mediator yakni kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  statistik = 2.997 > 1.96). Dengan demikian kepuasan kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan arti kata lain, budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Karyawan dapat merasa puas melakukan pekerjaannya yang tercermin dari karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan merasa kondisi lingkungan bekerjanya terasa aman dan sehat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syauta dkk (2012), Sunadji dkk (2013), Brahmasari dan Suprayetyo (2008), Prahasti dan Wahyono (2018).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Fenomena ini terjadi karena terciptanya kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaannya, budaya saling percaya antar karyawan dan manajemen, dan budaya-budaya yang sifatnya mendukung kenyamanan bekerja karyawan akan menyebabkan kualitas kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan, pengetahuan karyawan perihal pekerjaannya serta kreatifitas karyawan akan lebih meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Indriani dan Waluyo (2012);

Amanda, Budiwibowo, Amah (2017) dan Prahasti & Wahyono (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

Disamping itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Rasa puas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari kepuasan dalam hal gaji, pengawasan, beban kerja dan lingkungan yang aman dan nyaman akan berakibat meningkatnya kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi yang dapat ditunjukkan dari meningkatnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dari segi kualitas, kuantitas ataupun efektifitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sunardji dkk (2013), Syauta dkk (2012), Tamrin (2012), dan Maharani dkk (2013).

Kemudian kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Dengan kondisi kerja yang sudah dirasa aman dan sehat secara otomatis kinerja karyawan akan semakin meningkat baik dari segi kualitas, kualitas ataupun efektifitas dalam bekerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sunardji dkk, (2013); Syauta dkk, (2012) Nurwijayanti dkk., (2019).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain adalah hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung oleh data hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian hipotesis ketiga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat dalam penelitian bahwa budaya organisasi, berpengaruh positif pada Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, dimana pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah mediasi secara parsial.

## **REKOMENDASI**

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi PDAM Kota Madiun. Bagi pihak perusahaan untuk dapat lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat membentuk peningkatan terhadap kinerja karyawan, seperti: budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaiknya pihak PDAM perlu memperhatikan layanan yang saat ini sudah dilakukan dan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan punya keinginan yang kuat untuk tetap mengabdikan atau bekerja di PDAM.

Penelitian berikutnya dapat melengkapi keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya: Pengembangan variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan tidak hanya terbentur pada budaya organisasi, dan kepuasan kerja, tetapi dapat dikembangkan secara luas dalam mencari kajian lainnya yang dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti: motivasi, komunikasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Amanda, Budiwibowo, Amah. (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol 6 No 1 April 2017 hlmn 85-92.
- Brahmasari Ida Ayu, Suprayitna Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol 10 No 2 2008 hal 124-135.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit - Undip.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1997). *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Hair, J., F., Anderson, R., E., Tatham, R., T., and Black, W., C. (2010). *Multivariate Data Analysis. 7th Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Indriani dan Waluyo. (2012) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIE-AUB*.
- Jones (2007). *Organizational Theori Design, and Change*. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Education.inc
- Kreitner,R. & Kicki K. (2001). *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. New York. Mc-Graw-Hill.
- MacKinnon, D., P., and Fairchild, A., J. (2009). Current Directions in Mediation Analysis. *Current Directions in Psychological Science, Vol.1. No.18. pp.16-20*.
- Maharani, V., Troena, E.A., dan Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: *International Journal of Business and Management; 17, hal, 1883-3850*.
- Malthis, Robert. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *"Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi"*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personel*. Ghalia dari Eight Edition. Jakarta.
- Northouse, Peter. G. (2017). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Edisi Keenam. Jakarta: PT Indeks.
- Prahasti, Shella dan Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal (2)*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jilid Kedua. Jakarta: PT Indeks
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto. (2002). *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: Lingga Jaya.



Sunadji, Troena, E.A., Surachman, dan Armanu. (2013). The Role of Organizational Culture, Leadership, Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance; *International Journal of Business and Behavioral Sciences*; 2

Syauta, J.H., Troena, E.A, Setiawan, M., dan Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance; *International Journal of Business and Management Invention*;1, hal, 2319-8028

Tamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance; *The Journal of Innovation and Technology*; 5, hal, 299.