

**PENGARUH PARTISIPASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA – GUDANG
INDUK JAKARTA, JABABEKA**

Oleh : KARNO DAN REZA GUSTIAN GUNAWAN

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Participation, Communication, and Organizational Culture on Job Satisfaction, both directly and indirectly through Organizational Culture at PT. Indomarco Adi Prima - Gudang Induk Jakarta, Jababeka.

The data used in this study are primary data collected through questionnaire methods and other literature studies. The population in this study were all employees of PT. Indomarco Adi Prima - Gudang Induk Jakarta, Jababeka with a sample of 116 respondents. The data analysis technique uses path analysis with the help of the SPSS 22 analysis system.

The results showed that Work Participation, Communication, and Organizational Culture had an effect on Job Satisfaction. Work Participation influences Organizational Culture, Communication influences Organizational Culture. Work Participation and Communication have an indirect effect on Job Satisfaction through Organizational Culture.

Keywords: *Job Participation, Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dalam perekonomian, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Istilah perusahaan sendiri terdapat dalam Pasal 6 KUH Dagang yang mengatur mengenai penyelenggaraan pencatatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang menjalankan perusahaan. Mengenai definisi perusahaan menurut UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Sedangkan menurut salah seorang ahli, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan (Molengraaf dalam Tunardy :2012).

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia di perusahaan inilah yang perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kemampuan pegawainya niscaya perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang. Untuk itu diperlukan terlebih dahulu dilakukan pengembangan sumber daya manusianya, yang secara mikro adalah upaya

mengadakan *planning*, meningkatkan kemampuan, dan mengelola pegawai sedemikian rupa sehingga diperoleh produktifitas yang tinggi.

Faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat rumit untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan perilaku kerja lainnya.

Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan dan pendidikan, tanggung jawab yang tinggi dan budaya organisasi yang tumbuh dengan baik. Dengan keadaan seperti itu, diharapkan perusahaan memiliki situasi kerja yang harmonis dengan produktifitas kerja yang dapat dicapai oleh perusahaan.

Semakin seorang pegawai merasa nyaman dan puas akan pekerjaannya, semakin banyak ia bekerja dan berpikir kreatif untuk kemajuan perusahaan. Menurut Robbins (2009:111) , ada konsekuensi ketika pegawai menyukai dan tidak menyukai pekerjaan mereka. Berkaitan dengan persoalan kepuasan kerja, permasalahan yang dijumpai adalah ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti komunikasi, konflik, kinerja, kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan adanya partisipasi.

Sedangkan kepuasan kerja sendiri merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang bukan sekedar kegiatan rutin yang bersifat teknis yang bisa digantikan oleh mesin, namun lebih dari itu menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan atau kebijakan organisasi, memenuhi standar

kinerja, hidup pada kondisi yang kurang ideal, dan hal serupa lainnya

Kepuasan dalam berkerja dapat menyebabkan performa kerja yang lebih baik atau performa dapat menentukan kepuasan kerja. Individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula. Organisasi dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih efektif dan produktif daripada organisasi dengan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Locke dalam Mangkunegara (2015:121) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Ini menandakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu persoalan yang harus diperhatikan oleh organisasi. Persoalan yang sering timbul akibat tidak adanya kepuasan kerja biasanya pegawai akan keluar dari pekerjaannya, dan kurang termotivasi akan pekerjaannya, sering terlambat masuk kerja, serta sering bolos kerja.

Sebagai perusahaan yang berkembang, PT Indomarco Adi Prima sudah seharusnya memiliki SDM yang unggul dan profesional, yang diharapkan menciptakan kegiatan kerja yang efektif dan efisien. Kerja yang efektif dan efisien akan meningkatkan produktifitas dengan semangat yang tinggi dari para pegawainya. Namun keadaan saat ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dari para pegawai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang izin dan absen sakit pada Logistik Dept.

Tabel 1.1 Rekap Izin dan Sakit PT. Indomaco Adi Prima, Logistik HO

| PERIODE | IZIN | | Sakit | |
|----------|---------|-------|---------|------|
| | Pegawai | Jam | Pegawai | Hari |
| JANUARI | 7 | 22,6 | 7 | 14 |
| FEBRUARI | 2 | 7,7 | 4 | 8 |
| MARET | 9 | 32,03 | 7 | 18 |
| APRIL | 8 | 21,27 | 4 | 7 |
| MEI | 5 | 22,7 | 9 | 22 |
| JUNI | 14 | 37,36 | 3 | 4 |

Hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang diatur dalam Pedoman Perjanjian Kerja Bersama PT. Indomarco Adi Prima Pasal 3 No. 5 Tahun 2016 yang mengatur tentang komitmen, yang menyebutkan bahwa pekerja akan senantiasa mencintai dan menghargai pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal serta mampu menjaga keseimbangan antara hak dan kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (2015:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Penelitian mengenai kepuasan kerja sudah banyak dilakukan dimana hasil-hasil dari penelitian tersebut menyebutkan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sumarmi (2007:6), menyatakan bahwa partisipasi, dalam hal ini partisipasi penganggaran, berpengaruh terhadap kepuasan kerja manajer madya ke bawah di Universitas PGRI Yogyakarta sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar partisipasi.

Menurut Baiman yang dikutip oleh Sumarmi (2007:2), bawahan yang berpartisipasi akan terdorong untuk membantu atasan dengan memberikan informasi yang dimilikinya. Sedangkan menurut Mulyadi yang dikutip oleh Sumarmi (2007:2), moral kerja yang tinggi merupakan kepuasan seseorang atas pekerjaan, atasan, dan rekan sekerjanya.

Haryani (2008:17), menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa salah satu variabel yakni komunikasi, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Arismandiri Pratama yang menunjukkan

pengaruh langsung dan pengaruh toal (*total effect*) yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal yang sama disimpulkan oleh Sukarja dan Machasin (2015:281), bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Menurut Ivanevich dkk yang dikutip dalam Sukarja dan Machasin (2015:273), terdapat beberapa faktor yang mampu meningkatkan komunikasi efektif dalam internal organisasi, antara lain mencakup : melakukan tindak lanjut, mengatur aliran informasi, menggunakan umpan balik, empati, repetisi (pengulangan kembali), mendorong rasa saling percaya, mengatur waktu yang tepat, menyederhanakan bahasa, mendengarkan secara efektif, menggunakan gosip, dan mendorong komunikasi etis. Komunikasi yang efektif demikian akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.

2. LANDASAN TEORI

1.1 Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris “*Management*”, dalam bahasa Indonesia padanan kata yang cocok adalah “Tata Laksana” yang berarti Pengaturan atau Cara Kerja. George R. Terry berpendapat bahwa “*Management* adalah

pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”, Indra Imam dan Siswandi (2011:1).

2. Partisipasi Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:113), partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta tanggung jawab terhadap hal tersebut.

3. Komunikasi

Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita di antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga daripadanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain (Indra Imam & Siswandi 2013:171)

4. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2007:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

5. Kepuasan Kerja

Keith Davis di dalam Mangkunegara (2015:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

1.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

| No | Nama Peneliti / Tahun | Judul | Hasil Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|----|---|--|---|---|--|
| 1 | Steven Set Saverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, dan Umar Nimran (Jurnal Bisnis dan Manajemen / Vol 3 No. 2016) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama) | Terdapat pengaruh signifikan positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Namun berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap intention to leave dan | Komitmen organisasional dan <i>Intention to Leave</i> | pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. | | |
|--|--|--|---|--|--|

1.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berpartisipasi berarti melibatkan emosi dan mental daripada kegiatan fisik. Pegawai yang diberikan keterlibatan dalam unit kerja di suatu perusahaan akan menimbulkan perasaan dihargai dan meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk lebih produktif dan menyumbangkan ide-ide kreatif. Dalam berpartisipasi pula, pegawai akan memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg dalam Mangkunegara (2015:122), yakni faktor administrasi dan kebijakan perusahaan, pegawai yang ikut dalam partisipasi akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, dan kreatifitas untuk memecahkan masalah. Pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan juga akan merasa puas karena adanya pengakuan dari organisasinya.

2. Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Budaya Organisasi

Menurut George S. Odiorne dalam Mangkunegara (2015:15), partisipasi adalah perilaku manajerial yang tidak otokratrik yang paling sedikit mempunyai dua aspek, yaitu membatasi metode kerja bawahan dan mengontrol penyesuaian bawahan. Pengertian ini menjelaskan peran pegawai dalam mengambil bagian, atau turut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran ke dalam suatu kegiatan kerja, berupa keterlibatan ego atau diri sendiri atau pribadi yang lebih daripada sekedar kegiatan fisik semata.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2007:43) komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan pesan. Melalui komunikasi maka berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling

berhubungan secara efektif dan efisien. Menurut Anderson dan Kryprianou dalam Sutrisno (2007:11), budaya organisasi yang kohesi atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok kemandirian kerja, dan pertukaran informasi.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Setiap hubungan interaksional mengandung situasi komunikasi. Dalam pekerjaan jenis apapun selalu komunikasi ini ada, karena komunikasi merupakan sarana untuk berhubungan dengan orang lain. Tanpa adanya komunikasi maka perusahaan tidak dapat bergerak dan melaksanakan aktifitasnya. Hal tersebut sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg dalam Mangkunegara (2015:122), faktor *hygiene* dimana pegawai yang bekerja dalam organisasi membutuhkan interaksi dengan pegawai lain agar terjadi komunikasi yang lancar antar pegawai sehingga tercipta suasana yang nyaman, pegawai juga akan merasa betah dalam bekerja

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Gibson dalam Sutrisno (2007:28) mengatakan budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh nilai dan kepercayaannya sehingga tercapai kecocokan individu dengan budaya organisasi. Hal tersebut sesuai seperti yang dikemukakan O'Reilly, Chatman, dan Caldwell dalam Sutrisno (2007:28) yang menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan budaya organisasi dapat memprediksi meningkatkan kinerja,

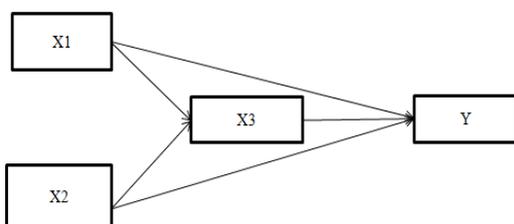
kepuasan dan perputaran tenaga kerja antar berbagai macam jabatan.

6. Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom dalam www.lepank.com, partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang – orang dalam situasi kelompok. Dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi demi tujuan kelompok, dan juga berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan. Beberapa nilai budaya organisasi yang dikemukakan Ouchi dalam Sutrisno (2007:13), yakni adanya komitmen dan tanggung jawab.

7. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi

Menurut Imam dan Siswandi (2011:171), di dalam organisasi komunikasi ibarat aliran darah kehidupan. Tanpa adanya komunikasi, maka organisasi tidak dapat bergerak dan melaksanakan aktifitasnya. Setiap orang yang berada di dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari komunikasi jika mengharapkan keinginan dan kebutuhannya dapat dipenuhi oleh pihak lain. Gibson dalam Sutrisno (2007:29) memandang sosialisasi dalam budaya organisasi sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan – tujuan organisasional dan individual. Teori pemenuhan kebutuhan menyatakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variable Dependen : Kepuasan kerja (Y)

Variable Independen : Partisipasi kerja (X1)
Komunikasi (X2)
Budaya Organisasi (X3)

1.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Hadari Nawawi (2008:212) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

e = Batas kesalahan yang diinginkan/ *desired margin of error*, dalam penarikan sampel dan populasi disini digunakan tingkat kegagalan 5% yang berarti *level of confidence* / tingkat keyakinan 95%.

Berdasarkan rumus di atas akan diperoleh ukuran sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162(0.05)^2}$$

$$n = \frac{162}{1+0.405} = 115,30 \quad \text{dibulatkan}$$

menjadi 116 orang.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2007:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang dilakukan adalah survey. Dengan unit analisis tingkat individual yaitu unit data yang dianalisis adalah data yang berasal dari setiap individual pekerja, Indriantoro (2007:24), dalam hal ini pegawai PT. Indomarco Adi Prima – Gudang Induk Jakarta. Rentang waktu yang dipakai adalah *cross sectional* yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu saja, dimana informasi dikumpulkan hanya pada waktu tertentu.

3.3 Variabel dan Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan pengertian dari teori variabel, sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik

pengumpulan data, yaitu kuesioner dan dokumentasi.

3.5 Teknik Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2007:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara tunggal. Sedangkan statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistika deskriptif yang digunakan adalah tabel frekuensi yang diolah menggunakan program SPSS 22. Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Imam Ghazali (2011:225), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewnes (kemencengan distribusi). Dalam skripsi ini, data yang diambil menggunakan nilai sum dan percentage.

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, dengan tujuan untuk mengetahui atau mengukur derajat hubungan antara dua variabel, perbedaan dalam suatu variabel di antara berbagai subkelompok serta bagaimana beberapa variabel bebas dapat menjelaskan varians dalam suatu variabel terikat. Adapun

Statistika Inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel.

2) Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen.

3) Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Penguji-penguji asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji dan Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas $\geq 0,05$
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas $\leq 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

- Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Apabila signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah-langkah menguji path analysis sebagai berikut menurut Riduwan dan Kuncoro (2007:11-118), adalah sebagai berikut :

1. Merancang Model Berdasarkan Teori
2. Pendugaan Parameter atau Perhitungan Koefisien Jalur
3. Perhitungan Pengaruh langsung dan tidak langsung
4. Pengujian Kesesuaian Model

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian, dengan tingkat kepercayaan 95 %, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (α) sebesar 5 % atau 0,05,

Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- $\text{Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

3.7.1 Uji Hipotesis F atau Pengaruh secara Bersama-sama / Simultan

Melakukan uji F (*F-test*) untuk mengetahui pengujian secara bersama-sama/simultan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat keyakinan yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$).

3.7.2 Uji T atau Pengaruh secara Individual / Parsial

Melakukan uji t (*t-test*) terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independen secara statistik berhubungan dengan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

4. HASIL PENELITIAN DAN INTREPRESTASI DATA

4.1 Analisis Data

a. Uji Validitas

**Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai Batas (r kritis) | Status |
|-------------------|------|-------------------------------|------------------------|--------|
| Partisipasi Kerja | 1 | 0,271 | 0,182 | Valid |
| | 2 | 0,316 | 0,182 | Valid |
| | 3 | 0,364 | 0,182 | Valid |
| | 4 | 0,409 | 0,182 | Valid |
| | 5 | 0,296 | 0,182 | Valid |
| | 6 | 0,440 | 0,182 | Valid |
| | 7 | 0,492 | 0,182 | Valid |
| | 8 | 0,243 | 0,182 | Valid |
| | 9 | 0,379 | 0,182 | Valid |
| | 10 | 0,228 | 0,182 | Valid |
| Komunikasi | 1 | 0,560 | 0,182 | Valid |
| | 2 | 0,373 | 0,182 | Valid |
| | 3 | 0,449 | 0,182 | Valid |
| | 4 | 0,541 | 0,182 | Valid |
| | 5 | 0,604 | 0,182 | Valid |
| | 6 | 0,769 | 0,182 | Valid |
| | 7 | 0,718 | 0,182 | Valid |
| | 8 | 0,600 | 0,182 | Valid |
| | 9 | 0,442 | 0,182 | Valid |
| | 10 | 0,588 | 0,182 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai Batas (r kritis) | Status |
|-------------------|------|-------------------------------|------------------------|--------|
| Budaya Organisasi | 1 | 0,472 | 0,182 | Valid |
| | 2 | 0,498 | 0,182 | Valid |
| | 3 | 0,487 | 0,182 | Valid |
| | 4 | 0,402 | 0,182 | Valid |
| | 5 | 0,190 | 0,182 | Valid |
| | 6 | 0,468 | 0,182 | Valid |
| | 7 | 0,504 | 0,182 | Valid |
| | 8 | 0,560 | 0,182 | Valid |
| | 9 | 0,397 | 0,182 | Valid |
| | 10 | 0,213 | 0,182 | Valid |
| Kepuasan Kerja | 1 | 0,416 | 0,182 | Valid |
| | 2 | 0,485 | 0,182 | Valid |
| | 3 | 0,459 | 0,182 | Valid |
| | 4 | 0,384 | 0,182 | Valid |
| | 5 | 0,367 | 0,182 | Valid |
| | 6 | 0,456 | 0,182 | Valid |
| | 7 | 0,365 | 0,182 | Valid |
| | 8 | 0,610 | 0,182 | Valid |
| | 9 | 0,327 | 0,182 | Valid |
| | 10 | 0,517 | 0,182 | Valid |

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha | Nilai Bebas | Status |
|-------------------|-------------|-------------|----------|
| Partisipasi Kerja | 0,681 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi | 0,859 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,758 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,767 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 116 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,68370854 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,051 |
| | Positive | ,051 |
| | Negative | -,039 |
| Test Statistic | | ,051 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6,020 | 2,678 | | 2,248 | ,027 | | |
| | PARKER | ,260 | ,091 | ,231 | 2,849 | ,005 | ,509 | 1,966 |
| | KOMU | ,301 | ,066 | ,364 | 4,592 | ,000 | ,530 | 1,888 |
| | BUD.ORG | ,316 | ,082 | ,315 | 3,855 | ,000 | ,499 | 2,003 |

a. Dependent Variable: KEPKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | | Unstandardized Residual | PARKER | KOMU | BUD.ORG |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|--------|---------|
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1,000 | -,018 | ,019 | -,046 |
| | | Sig. (2-tailed) | | ,845 | ,838 | ,625 |
| | | N | 116 | 116 | 116 | 116 |
| | | PARKER | Correlation Coefficient | -,018 | 1,000 | ,603** |
| | | Sig. (2-tailed) | ,845 | ,000 | ,000 | |
| | | N | 116 | 116 | 116 | 116 |
| | KOMU | Correlation Coefficient | ,019 | ,603** | 1,000 | ,640** |
| | | Sig. (2-tailed) | ,838 | ,000 | | ,000 |
| | | N | 116 | 116 | 116 | 116 |
| | BUD.ORG | Correlation Coefficient | -,046 | ,667** | ,640** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,625 | ,000 | ,000 | |
| | | N | 116 | 116 | 116 | 116 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

d. Analisis Jalur

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur Model I

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,781 | 2,960 | | 2,966 | ,004 |
| | PARKER | ,469 | ,095 | ,418 | 4,945 | ,000 |
| | KOMU | ,304 | ,070 | ,368 | 4,359 | ,000 |

a. Dependent Variable: BUD.ORG

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Jalur Model II

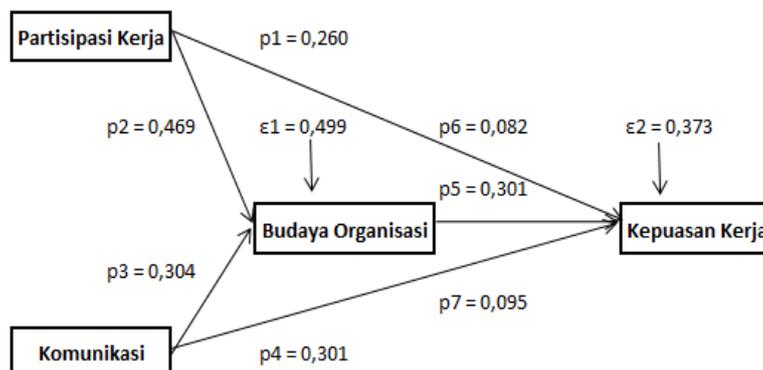
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,020 | 2,678 | | 2,248 | ,027 |
| | PARKER | ,260 | ,091 | ,231 | 2,849 | ,005 |
| | KOMU | ,301 | ,066 | ,364 | 4,592 | ,000 |
| | BUD.ORG | ,316 | ,082 | ,315 | 3,855 | ,000 |

a. Dependent Variable: KEPKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.17
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

| No | Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung melalui Budaya Organisasi | Total Pengaruh |
|----|-------------------------------------|-------------------|---|----------------|
| 1 | Partisipasi Kerja -> Kepuasan Kerja | 0,260 | 0,082 | 0,342 |
| 2 | Komunikasi -> Kepuasan Kerja | 0,301 | 0,095 | 0,396 |



Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Partisipasi Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

e. Pengujian Kesesuaian Model

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,708 ^a | ,501 | ,492 | 3,12062 |

a. Predictors: (Constant), KOMU, PARKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,792 ^a | ,627 | ,617 | 2,71941 |

a. Predictors: (Constant), BUD.ORG, KOMU, PARKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (1 - 0,501) \cdot (1 - 0,627) \\
 &= 1 - 0,499 \cdot 0,373 \\
 &= 1 - 0,1861 \\
 &= 0,8139 \text{ atau } 81,4 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan uji kesesuaian model didapatkan hasil 81,4% sehingga model ini dapat dikategorikan layak sekaligus memiliki pengaruh koefisien determinasi sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.20 Hasil Uji F Model I

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1103,266 | 2 | 551,633 | 56,646 | ,000 ^b |
| | Residual | 1100,424 | 113 | 9,738 | | |
| | Total | 2203,690 | 115 | | | |

a. Dependent Variable: BUD.ORG

b. Predictors: (Constant), KOMU, PARKER

Tabel 4.21 Hasil Uji F Model II

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1389,909 | 3 | 463,303 | 62,649 | ,000 ^b |
| | Residual | 828,264 | 112 | 7,395 | | |
| | Total | 2218,172 | 115 | | | |

a. Dependent Variable: KEPKER

b. Predictors: (Constant), BUD.ORG, KOMU, PARKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

b. Uji T

Tabel 4.22 Hasil Uji T Model I

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,781 | 2,960 | | 2,966 | ,004 |
| | PARKER | ,469 | ,095 | ,418 | 4,945 | ,000 |
| | KOMU | ,304 | ,070 | ,368 | 4,359 | ,000 |

a. Dependent Variable: BUD.ORG

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.23 Hasil Uji T Model II

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,020 | 2,678 | | 2,248 | ,027 |
| | PARKER | ,260 | ,091 | ,231 | 2,849 | ,005 |
| | KOMU | ,301 | ,066 | ,364 | 4,592 | ,000 |
| | BUD.ORG | ,316 | ,082 | ,315 | 3,855 | ,000 |

a. Dependent Variable: KEPKER

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi kerja berpengaruh secara

langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan nilai koefisien jalur sebesar 26% dan signifikansi sebesar 0,005.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi kerja terhadap budaya organisasi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan nilai koefisien jalur

- sebesar 46,9% dan signifikansi sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan nilai koefisien jalur sebesar 30,4% dan signifikansi 0,000.
 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan nilai koefisien jalur sebesar 30,1% dan signifikansi 0,000.
 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan nilai koefisien jalur sebesar 31,6% dan signifikansi 0,000.
 6. Terdapat pengaruh positif partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan koefisien jalur sebesar 7%.
 7. Terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dengan koefisien jalur sebesar 9%.

5.2 Saran

Berdasarkan implementasi hasil dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang disampaikan untuk dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang adalah :

1. Variabel penelitian partisipasi kerja masih sangat terbatas baik secara teori maupun penelitian lainnya. Saran bagi penelitian berikutnya agar dapat lebih memperkaya pengetahuan teoritis dengan mencari literatur terkait dan mengumpulkan hasil – hasil penelitian yang ada.
2. PT. Indomarco Adi Prima – Gudang Induk Jakarta harus mampu meningkatkan partisipasi kerja,

komunikasi serta membentuk budaya organisasi yang baik untuk menciptakan kepuasan kerja dari diri para pegawai. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman baru kepada PT. Indomarco Adi Prima untuk membentuk budaya organisasi yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja di diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Bachrudin, Harapan L Tobing. 2007. *Analisis Data Untuk Penelitian Survai*. Bandung. FMIPA-UNPAD
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 1 Januari 2016. Malang : Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Astuti, I Gusti Agung Mas Yuni, Bagia, I Wayan, dan Susila, Gede Putu Agus Jana. 2016. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisma Jurusan Manajemen. Vol. 4 Tahun 2016. Singaraja : Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Agus Suprayotno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2 September 2008, Hal 124-135. Surabaya : Universitas 17 Agustus.
- Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. *Desentralisasi dan Partisipasi*

- Masyarakat Dalam Pendidikan.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- George Bohlander and Scott Snell. 2010. *Principles of Human Resources Management* 15th Edition Mason. South Western. Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS.* Edisi Keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS.* Edisi Ketujuh Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. T. 2011. *Manajemen.* Edisi Kedua. Yogyakarta. BPEE-Yogyakarta.
- H.A.R Tilaar. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan : Manajemen Pendidikan Nasional Dalam Pusaran Kekuasaan.* Jakarta. Rineka Cipta.
- Haryani. 2008. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arismandiri Prata.* Jurnal. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.
- Herawan, Koko, M. Djudi Mukdzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 1 No. 1 Januari 2015. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Iman, Indra, dan Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan.* Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2007. *Metode Penelitian Bisnis.* CV. ALFABETA
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung. Rosida.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Novandalina, Arini. 2014. *Pengaruh Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Organisasi Studi Empirik SMA di Kota Semarang.* Jurnal INFOKAM. No. 2 Tahun 2014. Semarang : AMIK JTC Semarang.
- Paramita, Lulu, Victor P.K Lengkon, Greis M. Sendow. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 1 Maret 2016, Hal 131-142. Manado : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Purwono, Achmad. 2007. *Excellent People, Excellent Business: Pemikiran Strategik Mengenai Human Capital Indonesia.* Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Puspaningsih, Abriyani. 2002. *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer.* Jurnal JAAI. Vol. 6 No. 2 Desember 2002. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Riduwan dan Achmad Kuncoro Engkos. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung. Alfabeta.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

- Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Sihombing, Nanda. 2016. *Pentingnya Sumber Daya Manusia*. www.kompasiana.com. Diakses 12 Agustus 2016.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- SPSI PT. Indomarco Adi Prima. 2016. *Perjanjian Kerja Bersama*. Jakarta. PT. Indomarco Adi Prima
- Stephen P. Robbins dan Jugde. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sukarja, Rahmat dan Machasin. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. 7 No. 2 Mei 2015. Riau : Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Sumadi, I Nyoman. 2010. *Sosiologi Pemerintahan*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Trianto. 2010. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif – Progresif*. Jakarta. Kencana
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius, Taher Alhabsji, dan Umar Nimran. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intention to Leave*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 1 Januari 2016. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Tunardy, Wibowo. *Pengertian Perusahaan dan Unsur – Unsur Perusahaan*. www.jurnalhukum.com. 2012
- Undang – Undang No. 3 Tahun 1982 pasal 1 huruf b. KUH Dagang.
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer SPSS*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.