

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pelayanan Hewan dan Peternakan Kabupaten Pesisir Selatan

Yulina Eliza

yulinaeliza@akbpstie.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Yass Andria

yassandria@akbpstie.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Abstract

This study aims to see the influence of (1) Organizational culture on Employee Performance (2) Job satisfaction on Employee Performance (3) OCB on Employee performance (4) Organizational culture, job satisfaction and OCB together affect the performance of Employees of the Livestock and Animal Health Service of South Coast District. The population in this study across all employees was 65 people. Data processing uses Multiple Linear Regression. The results of this study show that (1) Organizational culture has a significant positive influence on Employee performance (2) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance (3) OCB has a positive and significant influence on Employee performance (4) Organizational Culture, Job Satisfaction and OCB together have a positive and significant effect on employee performance in DPKH Pantai Selatan Regency. It is expected that agency management must pay attention to organizational culture, employee job satisfaction, and create good job satisfaction in the agency, because job satisfaction is a big influence in improving performance. Because to achieve better productivity and achievement of agency goals, good job satisfaction, organizational culture and good OCB are needed.

Keywords: *job satisfaction, ocb, organizational culture, performance*

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan merupakan faktor penting dalam organisasi dan perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam organisasi dan perusahaan. Jadi, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dikelola dengan baik untuk mencapai organisasi dan perusahaan yang membantu mencapai tujuan mereka. Menurut (Firmansyah et al, 2014) memperkuat pernyataan ini dengan mengatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat berkinerja jauh melampaui harapan mereka. Oleh karena itu, setiap perusahaan bersaing untuk memiliki karyawan terbaik.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan (DPKH) mempunyai tugas utama membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan prinsip otonomi dan pendampingan di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan. Selain tugas-tugas tersebut, DPKH Kabupaten Pesisir Selatan memiliki fungsi sebagai berikut: a. Perumusan kebijakan teknis di bidang peternakan dan kesehatan hewan; b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang peternakan dan kesehatan hewan; c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang peternakan dan kesehatan hewan; dan d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari data kinerja tersebut terlihat bahwa indikator kinerja DPKH Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2019-2021. Tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator kinerja DPKH rata-rata mengalami penurunan dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 mencapai 59%, menurun menjadi 57% pada tahun 2021. Pada indikator pertama, program pencegahan dan pengendalian

penyakit ternak pada tahun 2019 mencapai 12%, kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 15%. Kemudian indikator terakhir dari program peningkatan pemberdayaan kelompok tani pada tahun 209 mencapai 48% kemudian menurun menjadi 42% pada tahun 2021. Situasi ini menunjukkan adanya masalah dengan kinerja pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 1. Indikator Kinerja DPKH Kabupaten Pesisir

No	Indikator Kinerja	Realisasi (%)		
		2019	2020	2021
1	Program pencegahan dan penanggulangan penyakit ternak	12	14	15
2	Program peningkatan produksi hasil peternakan	92	92	90
3	Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Peternakan	80	77	77
4	Program Peningkatan Penerapan Teknologi Peternakan	76	78	75
5	Program Peningkatan infrastruktur sarana dan prasarana lahan dan air	45	42	41
6	Program peningkatan penguatan pemberdayaan kelompok peternak	48	47	42
Rata-Rata		59	58	57

Sumber : Lakip DPKH Kabupaten Pesisir Selatan

Penurunan kinerja pegawai DPKH Kabupaten Pesisir Selatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja, seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Dengan demikian, suatu lembaga atau organisasi harus mampu mengendalikan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi dan perusahaan untuk menjaga tingkat kinerja organisasi dan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja

Menurut Rivai, (2004), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Bernadin & Russel, 2013) kinerja didefinisikan sebagai rekaman hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Riani, 2013) *job performance*/ kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terakit dengan tugas.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Greenberg & Baron, (2017), budaya organisasi adalah sebagai kerangka kognitif konsistensi perilaku, nilai, norma perilaku, dan membagi harapan dengan anggota organisasi. Sedangkan menurut (Robbins S, 1996) mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat lain oleh Batemen & Snell, (2014) budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting tentang organisasi beserta tujuan dan praktiknya di mana anggota organisasi berbagi tentangnya. Budaya orgainsasi adalah sistem berbagi nilai tentang apa yang penting dan keyakinan tentang bagaimana duna bekerja.

2.3. Kepuasan Kerja

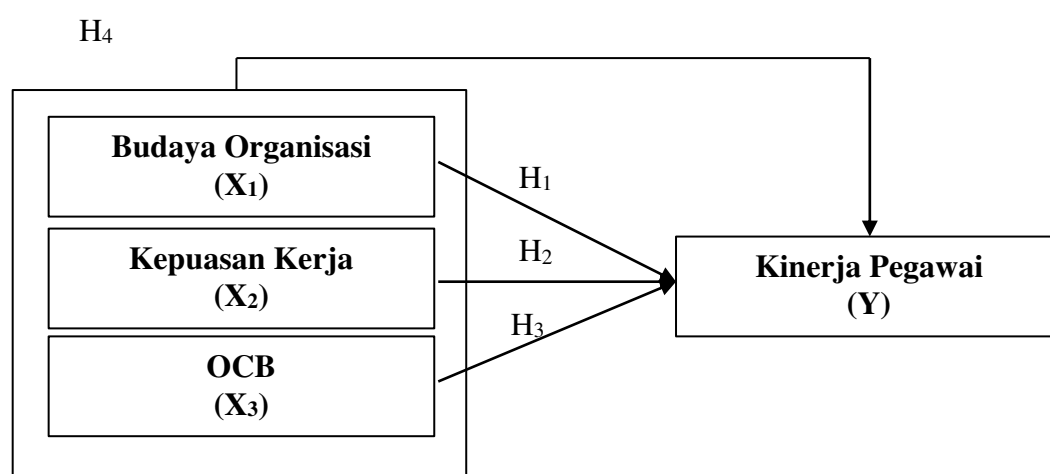
Menurut Robbins dan Judge (2015:114) menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Lain lagi menurut Rivai dan Mulyadi (2009:246) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja secara umum dapat timbul ketika seorang karyawan tersebut menerima sesuatu yang diinginkan dan merasa pantas untuk mendapatkannya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Huang (2012) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kumar et al. (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi

2.5. Kerangka Konseptual

Untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel kinerja maka dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini semuanya ada 65 pegawai di DPKH Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel total (whole sample). Alasan pengambilan sampel total tersebut karena menurut Sugiyono (2014) total penduduk kurang dari 100 jiwa, seluruh penduduknya dijadikan sampel penelitian. Namun, karena sampel yang digunakan adalah seluruh populasi, maka sampel dalam penelitian ini sama dengan seluruh penduduk 65 (enam puluh lima) pegawai di DPKH Kabupaten Pesisir Selatan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang terkena dampak. Dengan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana

Y = Kinerja

a = Intersepsi konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = OCB

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Istilah Kesalahan

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan t tabel dan nilai sig $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56,246	13,975		4,025	0,000
Budaya Organisasi	0.487	0.095	0.141	5,115	0,000
Kepuasan Kerja	0.213	0.059	0.074	3,581	0.013
OCB	0.434	0.139	0.003	3,121	0.028

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 56,246 + 0.487 (X_1) + 0.213 (X_2) + 0.434 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstan 56.246 yang artinya jika budaya organisasi, kepuasan kerja, OCB adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 56.246. Artinya, variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, OCB berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di DPKH
- Nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi adalah positif 0,487. Artinya, jika budaya organisasi kerja meningkat satu unit maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,487 unit.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah positif, yaitu 0,213. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat satu unit maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,213 unit.
- Nilai koefisien regresi OCB adalah positif, yaitu 0, 434. Artinya, jika OCB bertambah satu unit maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,434 unit.

2) Uji Hipotesis:

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa Budaya organisasi sebagian memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi adalah $0.000 < 0.05$. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di DPKH

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa kepuasan kerja sebagian memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja adalah $0.013 < 0.05$. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di DPKH

c. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa OCB sebagian memiliki efek positif pada kinerja. Berdasarkan analisis uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel OCB adalah $0.028 < 0.05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja pegawai di DPKH .

Table 3 . Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	23,141	3	7,714	55, 26
	Residual	893,843	61	14,653	
	Total	916,985	64		
a. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

d. 4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang dikemukakan, bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB bersama-sama memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dari uji F tersebut, diketahui bahwa tingkat signifikansi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan variabel OCB adalah $0.000 < 0.05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja pegawai di DPKH Kabupaten Pesisir Selatan. Seperti dapat dilihat pada tabel 3.

3) Analisis Determinasi Berganda

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan nilai Adjusted R Square karena penelitian ini menggunakan variabel bebas lebih dari 3 variabel. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Table 4. Hasil Analisis Determinasi Berganda

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859a	.738	.707	3,82795
a. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₁ , X ₂				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil analisis Adjusted R square adalah 0.707 Artinya 70,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen budaya organisasi, kepuasan kerja dan OCB, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

4.2. Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DPKH, Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika DPKH ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka harus menciptakan budaya organisasi yang baik dan nyaman di instansi tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Greenberg & Baron, (2017), budaya organisasi adalah kerangka kognitif untuk konsistensi perilaku, nilai, norma perilaku, dan berbagi harapan dengan anggota organisasi. Sementara itu, menurut Robbins (2015), budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama, Chamdan (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPKH

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di wilayah DPKH. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika DPKH ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka harus meningkatkan kepuasan kerja yang baik dan baik di instansi tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2015) kepuasan kerja sebagai selisih antara jumlah imbalan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang mereka harapkan. Sementara itu, menurut Locke (Luthans, 2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hasil penelitian Purnama, Chamdan (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai DPKH

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB menentukan kinerja pegawai DPKH. Artinya, semakin baik OCB di suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa OCB dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Priansa, (2017) bahwa OCB merupakan perilaku yang disukai yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, tetapi mampu mendukung organisasi untuk beroperasi lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. Sementara itu, menurut Greenberg & Baron, (2000)

perilaku kewarganegaraan organisasi adalah tindakan anggota organisasi yang melebihi persyaratan formal pekerjaan mereka. Selain itu, menurut (Robbins & Judge, 2015) OCB atau yang disebut perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama, Chamdan (2013) yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara OCB terhadap kinerja pegawai.

- 4) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, OCB bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan OCB menentukan kinerja pegawai DPKH. Artinya, budaya organisasi, kepuasan kerja dan OCB akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian, Purnama, Chamdan (2013), Diana Sawitri et al (2016), Shahzada et al (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPKH di Kabupaten Pesisir Selatan. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat apabila budaya organisasi di institusi lebih baik bagi pegawai dan pimpinan, sehingga dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPKH. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat apabila kepuasan kerja baik sehingga mampu memberikan moral kerja kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Semakin baik dan baik kepuasan kerja pegawai di instansi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di instansi tersebut. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.
- 3) OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di DPKH Kabupaten Pesisir Selatan. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat jika OCB merupakan pegawai yang baik, maka akan mendorong kinerja di tempat kerja, sehingga pegawai menjadi antusias dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. OCB yang baik dan baik akan mendorong kinerja tinggi dan rasa saling membantu antar pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.
- 4) Budaya organisasi, kepuasan kerja dan OCB bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPKH. Dari uji ANOVA, nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan tingkat signifikansi 0,000 sebagai akibatnya, Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan OCB bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPKH Kabupaten Pesisir Selatan.

References

- Ahmad, M. (2012). Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal*.
- Anvari, R., Chikaji, A., & Mansor, N. A. (2015). Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance Among Engineers. *Jurnal Teknologi*, 159 - 164.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.
- Batemen, T., & Snell, S. (2014). *Manajemen kepemimpinan dan kerja sama dalam dunia yang kompetitif*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Bernadin, H., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management, An Experiential Approach*. US: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Hasibuan. (2002). *Manajmene Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2017). *Behavior in Organization*. USA: Pretince-Hall inc.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Kuncoro, M. (2003). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis? Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 9th edition*. US: McGraw-Hill.
- Pratama, D., & Dewita, S. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bank Panin Pekanbaru. *JOM FEKON*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities, and Technology*.
- Riani, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, H., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 181 - 188.
- Robbins, S. (2012). *Organizational Behavior 1th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior 1th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sangadji, E., & Sophiah. (2013). The Effect of Organizational Culture on Lecturer's Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development*.
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*.
- Shahzada, F., Iqbal, Z., & Gular, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quartery*.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence Based HRM*, 162 - 180.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. United Kingdom: South Western Learning Cengage.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertin, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.