

Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta

I Gusti Ayu Pradnya Paramitha¹; Lies Putriana²; Choiril Maksum³

^{1,2,3}Program Studi Magister Akuntansi

Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta

Email : ¹grthkyuminelf@gmail.com, ²putriana.lies@gmail.com

Abstrak

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing, tetapi pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh hasil yang maksimal atas usaha yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara online kepada perusahaan. Data sebanyak 132 responden digunakan sebagai sampel penelitian ini dan analisis SEM menggunakan *smartPLS 3*. Hasil analisa data menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci

Budaya organisasi, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai.

Abstract

Every organization has its own goals, but basically every organization has the same goal of obtaining maximum results for its efforts. This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational climate on job satisfaction and its impact on employee performance. Data collection is done by online questionnaires to companies. Data of 132 respondents were used as samples of this study and SEM analysis using smartPLS 3. The results of data analysis showed that Organizational Culture has an influence on the satisfaction of Employee Work, Organizational Climate has an influence on employee job satisfaction. Organizational culture has no influence on employee performance, organizational climate has an influence on employee performance, job satisfaction has an influence on employee performance.

Keywords

Organizational culture, Organizational climate, Job satisfaction, Employee performance.

Pendahuluan



emerintahan Indonesia pada zaman orde baru menganut sistem pemerintahan yang bersifat sentralistik yang dipimpin oleh rezim Soeharto selama 32 tahun menyebabkan rasa ketidakadilan di antara daerah-daerah di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibuatlah sistem pemerintahan desentralisasi berupa pelimpahan kekuasaan kepada daerah masing-masing yang didasarkan pada Undang-undang No. 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan menjadi Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Fenomena Budaya organisasi yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di antaranya masih banyak pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum waktunya, dan pada jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang bersantai-santai atau meninggalkan kantor. Dan ini merupakan masalah penting pada organisasi sebab sikap berperilaku serta pola dan tindakan seluruh anggota organisasi mempengaruhi kualitas kerja pegawai tersebut. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Organisasi perlu mengubah budaya yang dianut agar mampu menciptakan iklim yang mendorong terjadinya proses pemberdayaan. Untuk itu perlu didefinisikan kembali nilai-nilai yang diharapkan dapat diterima oleh segenap sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik. Badan Kesbangpol dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik juga mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Daerah urusan bidang ideologi dan kewaspadaan, wawasan kebangsaan, politik dalam negeri, ketahanan seni, budaya, agama dan ekonomi. Dan ini merupakan contoh instansi pemerintahan yang membutuhkan penerapan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi yang tetap agar pegawainya dapat bekerja sesuai harapan. Sesuai dengan tugas pokok organisasi dan bertanggung jawab atas kinerja pegawai serta loyalitasnya dalam mengembangkan visi misi organisasi yang telah dirumuskan.

Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta tersebut dibutuhkan pembinaan pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang pegawai yang penuh kesetiaan terhadap lembaganya. Dalam hal ini pegawai harus berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur penentu dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya dengan pegawai yang ada di

I Gusti Ayu Pradnya

Paramitha dkk

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Iklim
Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja dan
Dampaknya terhadap
Kinerja Pegawai pada
Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Provinsi DKI
Jakarta

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta dituntut secara maksimal untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam memajukan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta menunjukkan adanya indikator problem-problem permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya kinerja pegawai di lingkungan organisasi yang belum maksimal.
2. Rendahnya kepuasan kerja yang menyebabkan penurunan motivasi pegawai untuk mengembangkan diri dalam karier.
3. Adanya karyawan yang melanggar aturan/norma yang sudah ditetapkan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, untuk mencapai organisasi yang efektif, efisien, dan produktif.
4. Iklim organisasi yang kurang baik merupakan faktor internal organisasi yang mempengaruhi kepuasan pegawai dan mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Metodologi

Metode penelitian terdiri atas metode kuantitatif dan kualitatif, disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dengan analisis menggunakan statistic. Metode kualitatif disebut juga metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Yang termasuk metode kuantitatif adalah metode penelitian eksperimen dan survei.

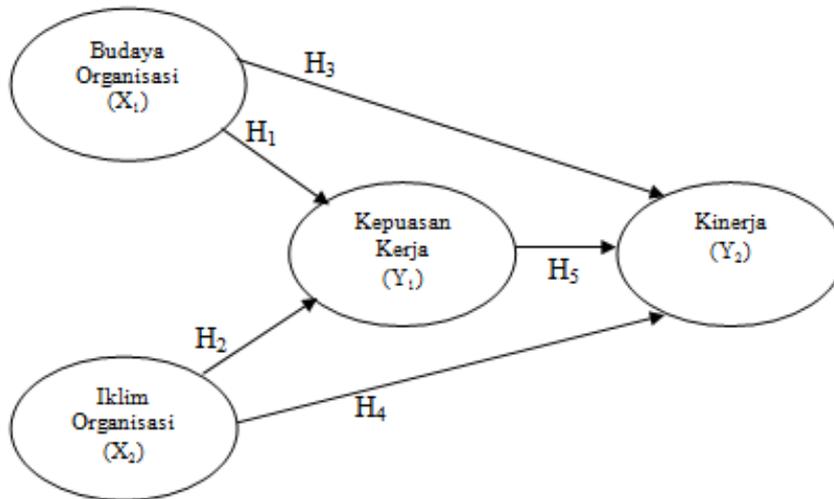
Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapatan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji berapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Salah satu desain metode survei adalah dengan menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*).

Teknik analisis jalur (*path analysis*) adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda, jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terkait tidak hanya secara langsung tetap juga secara tidak langsung.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial. Penghitungan dilakukan dengan rumus-rumus statistik bantuan aplikasi *LISREL*, kemudian dilakukan penafsiran terhadap angka-angka yang diperoleh sehingga akan diketahui sejauh mana hubungan antara variabel yang diteliti.

Desain Penelitian

Permasalahan Penelitian ini dibuatkan konstelasi hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat sebagaimana desain permasalahan sebagai berikut:



Gambar 1 Pola Hubungan antara Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah pimpinan dan staf sebanyak 198 karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, maka dengan diperoleh jumlah sampel:

$$n = \frac{198}{1+(198)(0,05)^2} = 132,23 \cong 132 \text{ orang}$$

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil output *LISREL*, model struktural sudah layak untuk dapat menganalisis hubungan sehingga tidak diperlukan upaya untuk memperbaiki kecocokan model terhadap data dengan cara modifikasi/respesifikasi, sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Budaya dalam organisasi berkaitan dengan perilaku yang terjadi dalam suatu organisasi. Bagaimana orang berperilaku, berfikir, dan berinteraksi di suatu organisasi. Budaya organisasi dikaitkan dengan aspek-aspek perilaku manusia yang berkaitan dengan bagaimana dan mengapa orang bertindak, berfikir dan merasa dalam suatu organisasi.

Tabel 1 Hasil Uji SEM (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja)

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t (> 1,96)	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,21	2,66	H ₀ ditolak (Berpengaruh secara signifikan)

Pada hipotesis H₁, diambil dua hipotesis yaitu H₀₁ dan H_{a1}. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan *t-value* > 1,96, dinyatakan bahwa H₀₁ ditolak karena *t-value*-nya adalah 2,66. Penolakan H₀₁ tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan statistik diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang paling dominan dimiliki oleh pegawai adalah banyak pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum waktunya, dan pada jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang bersantai-santai atau meninggalkan kantor. Dari uraian tersebut sesuai dengan dimensi budaya organisasi yang dikembangkan oleh Wirawan (2015) yaitu etika, pola perilaku, dan etos kerja. Dan ini merupakan masalah penting pada organisasi sebab sikap berperilaku serta pola dan tindakan seluruh anggota organisasi mempengaruhi kualitas kerja pegawai tersebut. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Organisasi perlu mengubah budaya yang dianut agar mampu menciptakan iklim yang mendorong terjadinya proses pemberdayaan. Untuk itu perlu didefinisikan kembali nilai-nilai yang diharapkan dapat diterima oleh segenap sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dan karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Tabel 2 Hasil Uji SEM (Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja)

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t (> 1,96)	Keterangan
Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,65	6,06	H ₀ ditolak (Berpengaruh secara signifikan)

Pada hipotesis H₂, diambil dua hipotesis yaitu H₀₂ dan H₀₂. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan *t-value* < 1,96, dinyatakan bahwa H₀₂ ditolak karena *t-value*-nya adalah 6,06. Penerimaan H₀₂ tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan statistik diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang paling dominan dimiliki oleh pegawai adalah rendahnya rasa tanggung jawab, sering berupaya melimpahkan pekerjaan, bekerja masih harus dalam pengawasan. Dan ini merupakan salah satu masalah penting yang harus segera dirubah sebab dapat menurunkan kualitas kerja dari pegawai itu sendiri. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila iklim organisasi memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan iklim kerja yang ada.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi harus dimiliki setiap pegawai berdasarkan penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) ditemukan adanya pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Tabel 3 Hasil Uji SEM (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai)

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t ($> 1,96$)	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	0,08	1,18	H ₀ ditolak (Berpengaruh secara signifikan)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan t -value $< 1,96$, dinyatakan bahwa H₁₃ ditolak karena t -value-nya adalah 1,18. Penolakan H₁₃ tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai. sehingga dapat disimpulkan bahwa selain peningkatan Budaya Organisasi namun harus didukung oleh variabel lainnya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi. Faktor-faktor fisik, sistem organisasi formal, dan perilaku manajemen secara bersama-sama memberikan kontribusi pada terbentuknya suatu iklim organisasi. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan organisasi segi psikis atau non fisik. Kondisi lingkungan kerja segi fisik adalah segala lingkungan kerja yang menyangkut segi fisiknya. Sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan semua kegiatan yang terjadi di lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan psikis, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung pula. Lingkungan yang aman, nyaman dan menyenangkan akan memberikan kepuasan kepada pegawai dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena pegawai tidak merasa terusik ataupun terganggu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4 Hasil Uji SEM (Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai)

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t ($> 1,96$)	Keterangan
Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	0,23	2,65	H ₀ ditolak (Berpengaruh secara signifikan)

Pada hipotesis H₄, diambil dua hipotesis yaitu H₀₄ dan H_{a4}. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan t -value $> 1,96$, dinyatakan bahwa H₀₄ ditolak karena t -value-nya adalah 2,65. Penolakan H₀₄ tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Tabel 5 Hasil Uji SEM (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t ($> 1,96$)	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,61	5,35	H ₀ ditolak (Berpengaruh secara signifikan)

Pada hipotesis H₅, diambil dua hipotesis yaitu H₀₅ dan H_{a5}. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan t -value $> 1,96$, dinyatakan bahwa H₀₅ ditolak karena t -value-nya adalah 5,35. Penolakan H₀₅ tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Salah satu fenomena yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik salah satunya yaitu ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dari uraian tersebut sesuai dengan dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, dan kondisi kerja. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat di kaitkan dengan masalah yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI masalah pada kinerja lingkungan yang tidak maksimal, terlihat dengan hubungan positif budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja. Sehingga penelitian dapat mengetahui budaya yang buruk dapat memberikan kinerja yang tidak maksimal sebaliknya hubungan iklim organisasi yang buruk berdampak kinerja yang kurang maksimal akan tetapi diukur berdasarkan kepuasan kerja yang diterima pegawai dilihat dari kepuasan kerja yang buruk memberikan kinerja yang kurang maksimal.

Kemudian masalah kedua yaitu motivasi pegawai dalam pengembangan dirinya yang tidak produktif karena kepuasan kerja yang buruk. Dari hasil penelitian dapat dikaitkan dengan masalah terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh budaya organisasi yang buruk dapat berakibat pengembangan pegawai yang tidak produktif dikarenakan kepuasan kerja yang buruk. Dan juga penyebab iklim organisasi yang buruk juga mengakibatkan motivasi kerja pegawai semakin rendah sehingga dapat di ukur pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kemudian masalah pegawai yang sering melanggar norma-norma dan aturan organisasi yang mencerminkan kualitas kinerja yang buruk, dari kasus ini juga bisa di analisa dari hasil hipotesis yang kita uji karena budaya organisasi yang buruk dan iklim yang buruk dapat memberikan kualitas kinerja yang tidak baik dengan melihat kepuasan kerja pegawai yang tidak baik sehingga dapat benar adanya masalah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI karena pada pengolahan data menunjukkan signifikansi hubungan variabelnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa: 1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI, hal tersebut berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka budaya organisasi merupakan salah satu penyebab dari kepuasan kinerja; 2) Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI, hal tersebut berarti ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, maka iklim organisasi merupakan salah satu penyebab dari kepuasan kinerja; 3) Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI, hal tersebut berarti, tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka budaya organisasi bukan salah satu penyebab dari kinerja pegawai dengan dampak secara langsung akan tetapi berdampak tidak langsung; 4) Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI, hal tersebut berarti ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, maka iklim organisasi merupakan salah satu penyebab dari kinerja pegawai; dan 5) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa

I Gusti Ayu Pradnya
Paramitha dkk

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Iklim
Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja dan
Dampaknya terhadap
Kinerja Pegawai pada
Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Provinsi DKI
Jakarta

dan Politik Provinsi DKI, hal tersebut berarti, ada pengaruh kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab dari kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta ini, pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI yang baik menerapkan budaya organisasi, dan telah menerapkan iklim organisasi sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan memberikan kinerja yang baik. Kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan memenuhi standar operasional yang telah ditentukan dalam regulasi dan ketentuan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Davis, K., Newstrom, J.W. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eko, Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2014) *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, G., & Curphy. (2014). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 7th ed. Terjemahan. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, A., Engkus, & Riduwan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Lila, R. (2015). *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McKenna, E., & Beech, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Pabundu, Tika. (2013). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63-73.
- Ramli, A., Margono, & Irawan, B. (2014). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *e-Journal Administrative Reform*, 2(1), 807-819.

- Robbin, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Robbin, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employees Job performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Journal Teknik Industri*, 15(1), 13-23.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

I Gusti Ayu Pradnya
Paramitha dkk

Pengaruh Budaya
Organisasi dan Iklim
Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja dan
Dampaknya terhadap
Kinerja Pegawai pada
Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Provinsi DKI
Jakarta
