

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
PADA YAYASAN SOSIAL MARFU'AH PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh :

**Dea Safitri**

**NPM. 2001110002**

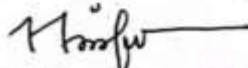
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Dea Safitri  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110002  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17/10/24 ..... Pembimbing I :   
**HI. Nina Fitriana, SE, M.Si**  
NIDN : 0012116501

Tanggal 17/10/24 ..... Pembimbing II :   
**Rudi Chairuddin, SE, MM**  
NIDN : 0202026201

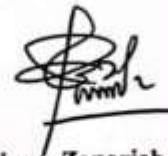
Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 18-10-2024

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 17-10-2024



**Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

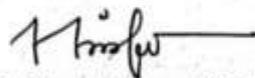


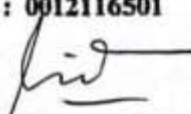
**Mariyam Zanariah, SE, M.M**  
NIDN : 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dea Safitri  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110002  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang

Tanggal 12/10<sup>24</sup> ..... Ketua Penguji :   
: Hi. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 12/10<sup>24</sup> ..... Penguji i :   
: Rudi Chairuddin, SE, MM  
NIDN : 0202026201

Tanggal 12/10<sup>24</sup> ..... Penguji II :   
: Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si  
NIDN : 0207069401

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 18-10-2024.

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 12-10-2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dea Safitri  
NPM : 20011110002  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 2024



Dea Safitri

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	7
2.1.1 Kepuasan kerja.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	9
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	11
2.2 Budaya Organisasi .....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	15
2.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21

2.4	Kompensasi .....	23
2.4.1	Pengertian Kompensasi .....	23
2.4.2	Tujuan Kompensasi .....	25
2.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	27
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	30
2.5	Penelitian lain yang relevan .....	30
2.6	Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>36</b>
3.1	Tempat dan waktu penelitian .....	36
3.1.1	Tempat Penelitian.....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Jenis Data .....	37
3.2.2	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi, Sampel Dan Sampling .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel.....	38
3.3.3	Sampling.....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1	Variabel.....	39
3.5.1.1	Variabel Bebas .....	40
3.5.1.2	Variabel Terkait .....	40
3.5.2	Definisi Operasional .....	40
3.6	Instrumen Penelitian.....	46
3.7	Uji Instrumen .....	47
3.7.1	Uji Validitas .....	47
3.7.2	Uji Realibilitas.....	48
3.8	Teknik Analisis .....	49
3.8.1	Uji Asumsi Klasik .....	49

3.8.1.1	Uji Normalitas.....	49
3.8.1.2	Uji Heterokedastisitas .....	50
3.8.1.3	Uji Multikolineritas.....	50
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.8.4	Koefisien Determinasi.....	52
3.8.5	Uji Hipotesis.....	53
3.8.5.1	Uji Simultan ( Uji F ).....	53
3.8.5.2	Uji Parsial ( Uji t ).....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>56</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2	Visi dan Misi Yayasan Sosial Marfu'ah .....	57
4.1.2.1	Visi Yayasan Sosial Marfu'ah.....	57
4.1.2.2	Misi Yayasan Sosial Marfu'ah .....	57
4.1.2.3	Struktur Organisasi Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang .....	57
4.1.3	Tugas dan Wewenang .....	58
4.2	Karakteristik Responden .....	61
4.2.1	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	62
4.3.1	Uji Validitas .....	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.1	Uji Normalitas .....	66
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4.3	Uji Multikoleniaritas .....	67
4.4.4	Uji Regresi Berganda .....	68
4.4.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	70
4.4.6	Uji Determinasi .....	70
4.5	Hipotesis Penelitian.....	71

4.5.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	71
4.5.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	72
4.6	Pembahasan.....	74
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	74
4.6.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	74
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru.	75
4.6.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1	Kesimpulan .....	76
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....		78



## ABSTRAK

**Dea Safitri, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang , Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si dan Bapak Rudi Chairudin, SE., M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang dari seluruh guru Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 26.

Dari hasil penelitian menggunakan Uji t (Parsial), Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan tabel outpt SPSS, dengan taraf signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil uji Hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Budaya Organisasi diperoleh sebesar  $0,182 > 0,5$  hal ini memiliki arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru. Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja diperoleh sebesar  $0,003 < 0,5$  hal ini memiliki arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hasil uji Hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Kompensasi (X3) sebesar  $0,000 < 0,5$  secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.

***Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja***

## **ABSTRACT**

Dea Safitri, The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Compensation on Teacher Job Satisfaction at the Marfu'ah Palembang Social Foundation, Under the Guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si and Mr. Rudi Chairudin, SE., M.M

This study aims to determine whether there is an Influence of Organizational Culture, Work Environment and Compensation on Teacher Job Satisfaction at the Marfu'ah Palembang Social Foundation. The population and sample in this study were 63 people from all teachers of the Marfu'ah Palembang Social Foundation. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 computer program.

From the results of the study using the t-test (Partial), Work Environment and Compensation on Teacher Job Satisfaction, Hypothesis testing was carried out using the SPSS output table, with a significant level set at 0.05. The results of the Hypothesis test obtained a significant value of the Organizational Culture variable of  $0.182 > 0.5$ , this means that the Organizational Culture variable (X1) partially has no effect on Teacher Job Satisfaction. The significant value of the Work Environment variable was obtained at  $0.003 < 0.5$ , this means that the Work Environment variable (X2) partially affects Teacher Job Satisfaction. The results of the Hypothesis test obtained a significant value of the Compensation variable (X3) of  $0.000 < 0.5$  partially affects Teacher Job Satisfaction.

Keywords: Communication, Competence, Career Development and Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Budaya merupakan cara kehidupan masyarakat dan bukan hanya membahas beberapa tata cara hidup yang lebih tinggi dan lebih diinginkan. Budaya organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Triguno dalam Ruliyansa (2018:83). Menurut Andayani & Soehari (2019) Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain : penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperature ditempat kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan. Terpenuhinya semua hal tersebut tidak hanya untuk menjaga kesejahteraan hidup

karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara berkesinambungan.

Kompensasi merupakan hal yang penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Sosial Marfu'ah.

Kepuasan kerja ( *Job Statification* ) adalah wujud dan persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan focus pada perilaku dan pekerjaan. Ini juga merupakan suatu bentuk interaksi antara manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya Siregar (2012), dan Parwanto (2011). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatife seperti mungkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja dan kerusakan yang disengaja (Parwanto 2011:112).

Di Indonesia, perkembangan pendidikan saat ini begitu pesat, hal ini terlihat dari berbagai pendidikan yang ada dikota Palembang khususnya pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang. Yayasan Sosial Marfu'ah berdiri pada tahun 2005 yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai agama, sehingga menjadi salah

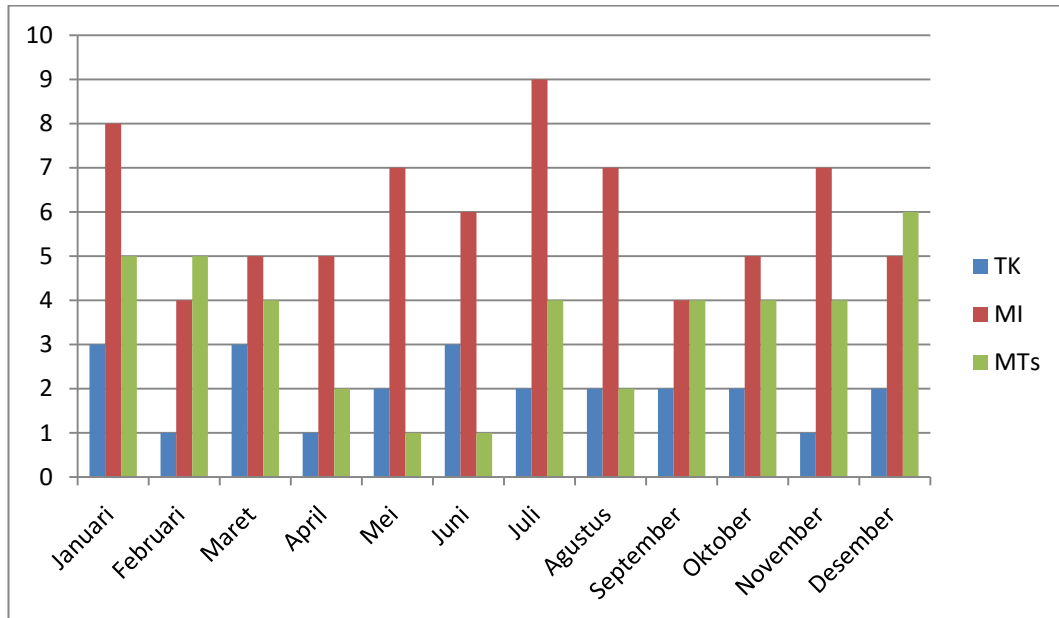
satu sekolah yang baik di kota Palembang. Yayasan Sosial Marfu'ah didirikan dan dilatarbelakangi dengan banyaknya anak-anak yatim, yatim piatu, fakir miskin dan anak terlantar disekitar Kelurahan Sukamaju yang pada masa itu karena tidak adanya tempat untuk menampung mereka sehingga mereka hanya dibantu setiap akan menghadapi hari raya dimana bantuan tersebut didapatkan melalui jimpitan (sumbangan berupa beras yang dikumpulkan dari ibu – ibu pengajian binaan Ibu Marfu'ah setiap minggunya sebanyak 1 (satu) canting beras setiap anak). Namun bantuan tersebut terasa belumlah cukup karena anak – anak tersebut masih tinggal dengan keluarga mereka yang masih tersisa dengan tingkat ekonomi yang rendah sehingga sebagian besar dari anak – anak tersebut tidak disekolahkan.

Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai Sedarmayanthi, (2010:27). Suatu kondisi akan dikatakan baik atau sesuai apabila guru dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan Kerja pada Yayasan Sosial Marfu'ah yaitu kurang optimalnya motivasi seperti kurang disiplinnya pegawai dalam memanfaatkan waktu serta kurangnya sosialisasi dan interaksi antar karyawan.

Sedangkan, suatu kompensasi finansial yang baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan instansi/perusahaan. Pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan pun akan tercapai.

Tabel 1.1

## Absensi Guru Yayasan Sosial Marfu'ah Pada Tahun 2023



Sumber : Yayasan Sosial Marfu'ah (2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang yang sudah bekerja baik dan sudah lama mengabdikan pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan pembagian yang tidak merata. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan yang lebih baik. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Sosial Marfuah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai faktor yang memengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan informasi mengenai peranan manajemen sumber daya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja guru serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 39-54.
- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(2), 114-122.
- Angraeni, P. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pacific Lelang Internasional Cabang Palembang (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang) (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Aqillamaba, K., & Puspaningtyas, N. D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 3(2), 54-61.

- Chotimah, C. (2015). Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Proses Membangun Nilai Dalam Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan. *Jurnal Empirisma*, 24(2), 285-296.
- Dhira, B. N., Alexandro, R., & Putri, W. U. (2021). Pengaruh Mata Kuliah Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *Edunomics Journal*, 2(2), 81-86.
- Dewi, N. P. A. P. C. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Mambal (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fajriah, R. N., & Damayanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemeliharaan Terhadap Motivasi Pegawai Di Perum Jasa Tirta II Seksi Patrol: Effect Of Work Satisfaction And Maintenance Of Employee Motivation In Perum Jasa Tirta II Patrol Section. *Jurnal Investasi*, 4(1), 25-35.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- Ilham, M. (2020). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerja Sama Tim Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Istiyono, W. A., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Restoran Mie Gacoan Cabang Semarang). *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(2), 395-404.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 116-126.

- Maghfiroh, M. U., Sholikhah, A., Hidayat, M. N., Musfiroh, L., Khafidhah, F., Rohmah, N. M., & Kholifah, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Usia Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Pada Ud. Kerupuk Mandiri. *Wanargi: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(4), 183-189.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Edunomic: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 65-71.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 26-38.
- Nabilah, N. A., & Permatasari, I. R. (2024). Pengaruh Electronic Word Of Mouth Di Instagram Dan Brand Image Terhadap Minat Beli Produk Somethinc (Survei Pada Followers Instagram@ Somethincofficial). *Journal Of Student Development Informatics Management (Josdim)*, 4(1), 40-46.
- Nuryanti, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batik Brotseno Sragen (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nariswari, L., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Poliplas Indah Sejahtera). *Diponegoro Journal Of Management*, 388-397.
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Pratama, R., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jrb-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141-154.
- Putra, Y. P. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pt. Dahlia Dewantara Unit Metro (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Prasasti, A. (2022). Mekanisme Pengaruh Corporate Governance, Struktur Kepemilikan, Dan Kinerja Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020/Ayu Prasasti/39189008/Pembimbing: Rizka Indri Arfianti.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin K. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Rahmawan, G., & Hidayat, R. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pada Pengguna Tokopedia. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 227-232.
- Ritonga, E. A., & Maryono, M. (2024). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Iii Kota Semarang. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(3), 6334-6335.
- Sembiring, M., Munthe, R. G., & Tarigan, S. B. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 6(1), 23-32.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70

- Susanto, Y., & Surajiyo, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Creative Research Management Journal*, 3(2), 96-109.
- Sirhi, S. (2023). Analisis Keterampilan Dasar Mengajar Guru Kelas Tinggi Sd Negeri 01 Sungai Ringin Kabupaten Sekadau. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 2995-3008.
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147-157.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203-208.
- Untarji, Y. D., & Suhaji, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing PT. Indosat, Tbk Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 103154.
- Utami, T. W. (2022). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kota Padangsidempuan. *Jurnal Lppm*, 13(2), 47-53.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 1-10.