

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTE GROSIR SIDOARJO

Fadhil Muhammad Syahputra¹, M. Sihab Ridwan, Ph.D²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

fadhilsyahputra1234@gmail.com¹, shihab@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership and Employee Satisfaction on employee performance of PT. Lotte Grosir Sidoarjo partially and simultaneously. The population in this study was 60 respondents. This study used a data collection method through distributing questionnaires using quantitative data types. The method in this study used Validity Test, Reliability Test and Classical Assumption Test, data analysis was carried out using Multiple Linear Regression Analysis, while the hypothesis testing technique used the t Test and F Test, Data analysis in this study using SPSS version 26. The results of this study indicate that the variables of Organizational Culture (X1) and Transformational Leadership (X2) do not have a significant effect on Employee Performance (Y) partially. The variable Employee Satisfaction (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y) partially. The variables of Organizational Culture (X1), Transformational Leadership (X2) and Employee Satisfaction (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y) of PT. Lotte Grosir Sidoarjo simultaneously. This study provides recommendations to PT. Lotte Grosir Sidoarjo to continue to strengthen organizational culture by reviewing and improving the existing organizational culture, improving the competence of leaders in implementing transformational leadership, and paying attention to aspects that influence employee satisfaction. Thus, the company can create a conducive work environment, increase employee productivity, and support the achievement of organizational goals.

Keywords : Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F, Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Variabel Kepuasan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kepuasan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Grosir Sidoarjo secara simultan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada PT. Lotte Grosir Sidoarjo untuk terus memperkuat budaya organisasi dengan meninjau dan memperbaiki budaya organisasi yang ada, meningkatkan kompetensi pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, serta memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama bagi sebuah organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah suatu kebutuhan yang mendesak bagi para manajer dan pemimpin organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi serta memicu produktivitas karyawan. Sebaliknya budaya yang negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara budaya yang mendukung

peningkatan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik perlu didukung dengan faktor lain seperti kepemimpinan transformasional yang juga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas dan mendukung pengembangan pribadi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan memunculkan kepuasan karyawan yang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga kepuasan karyawan akan muncul dan berdampak pada kinerja karyawan yang baik maka akan berkaitan dengan komitmen organisasi sehingga karyawan akan selalu setia dan akan selalu ingin terlibat dalam berbagai kepentingan yang ada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar.

Budaya organisasi mengandung nilai – nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya (Dunggio,2020). Budaya organisasi menjadi suatu pola dan contoh yang terdiri atas kepercayaan dan nilai – nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan – aturan bagi anggota yang berperilaku di organisasi. Dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi mencakup nilai – nilai, keyakinan dan norma yang dipegang oleh seluruh karyawan didalam sebuah perusahaan (Putri dkk, 2022). Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, pemikiran dan merasakan terhadap masalah – masalah yang ada (Astuti, 2022). Budaya organisasi (Corporate Culture) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai – nilai untuk berperilaku dalam perusahaan (Suaiba dkk, 2021). Setiap organisasi mempunyai budayanya masing – masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi, budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut, karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang kinerja anggotanya, sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggotanya (Habudin, 2020).

Kepemimpinan transformasional sendiri dapat diartikan dimana seorang pemimpin memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan transformasional berasal dari keinginan untuk mentransfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik hal tersebut diteapkan dengan melakukan motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian terhadap bawahannya (Handayani dkk, 2023). Kepemimpinan transformasional yang merupakan usaha untuk membangkitkan semangat bawahan dalam mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai setiap tujuan instansi tersebut ditunjukkan sebagai ability dan motivasi kerja yang mendorong dan

menggerakkan jiwa dan jasmani setiap orang untuk melakukan sesuatu ditunjukkan sebagai motivation (Nur dkk, 2019). Menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sinaga dkk, 2021). Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi kepada para anggota untuk berkomitmen membagikan visi dan tujuan dari organisasi, memberikan tantangan kepada mereka untuk terlibat langsung dalam pemecahan masalah yang inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui kegiatan pembinaan, pendampingan dan dukungan (Wahyuni dkk, 2021). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat (Rivai, 2020).

Kepuasan karyawan adalah faktor dalam motivasi karyawan, pencapaian tujuan karyawan dan moral karyawan yang positif di tempat kerja (Wibowo, 2020). Kepuasan karyawan merupakan rasa yang muncul dari hasil yang diinginkan atas hasil yang telah dicapai seorang karyawan (Astari, 2019). Kepuasan karyawan merujuk kepada hasil penilaian seorang pegawai atas pekerjaan yang dimilikinya pada periode waktu tertentu, dimana penilaian tersebut mencakup mengenai seberapa baik pengaruh yang dimiliki pekerjaan tersebut terhadap kehidupan pegawai yang bersangkutan (Aris, 2019). Kepuasan karyawan dapat berdampak pada keberhasilan organisasi dengan memengaruhi produktivitas, retensi dan keterlibatan karyawan (Sari, 2023). Kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nurfutomo, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Widodo, 2022). Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan (Hasibuan dkk, 2019). Kinerja karyawan punya peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam bekerja (Pratiwi dkk, 2023). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu didukung oleh pemberian pelatihan dan disiplin kerja dari karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Parta, 2023).

Dalam penelitian ini dilakukan karna melihat perusahaan tersebut memiliki kondisi budaya organisasi yang kurang baik dengan adanya pihak manajemen yang kurang dapat berfikir secara transformasional sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang kian menurun pula. Maka dari itu komitmen organisasi tidak terbentuk dengan sempurna yang ada pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Berdasarkan latar belakang

yang telah diuraikan diatas, maka akan dapat diajakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya. Sebagai Berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo?
4. Apakah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia. Dengan berfokus pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai peran strategis 3 faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori sumber daya manusia yang lebih modern

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai sejauh mana budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan evaluasi bagi perusahaan dalam membangun budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dan mendorong kemajuan perusahaan di masa depan.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola dan keteladanan yang terdiri dari keyakinan dan nilai-nilai yang memberi makna bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota yang berperilaku dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan (Putri et al., 2022). Budaya organisasi merupakan solusi utama terhadap permasalahan eksternal

dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diturunkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan permasalahan yang ada (Astuti, 2022). Pengertian budaya organisasi di atas sangat beragam, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman berperilaku bagi seluruh anggota organisasi. Indikator budaya organisasi menurut (Wicaksono et al., 2021) 1. Materi budaya organisasi 2. Metode budaya organisasi 3. Kemampuan instruktur 4. Peserta budaya organisasi 5. Evaluasi budaya organisasi.

Kepemimpinan Transdormasional

Kepemimpinan transformasional yang merupakan upaya membangkitkan semangat bawahan dalam melakukan upaya ekstra untuk mencapai setiap tujuan lembaga ditunjukkan sebagai kemampuan dan motivasi kerja yang mendorong dan menggerakkan jiwa dan raga setiap orang untuk berbuat sesuatu ditunjukkan sebagai motivasi (Nur dkk, 2019). Menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang bermakna sesuai target yang telah ditentukan (Sinaga dkk, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dimana pemimpin memberikan motivasi, inspirasi dan arahan kepada bawahannya agar bekerja maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Transformasional memiliki beberapa indikator (Kawiana, 2020) 1. Merupakan sikap seorang pemimpin yang dihormati oleh karyawannya karena dianggap sebagai orang yang memiliki peluang, keuletan dan keteguhan hati yang luar biasa 2. Menginspirasi pengikutnya dengan memberikan motivasi dan tantangan. Dapat membangun semangat tim, optimisme yang tinggi di lokasi kerja perkotaan dan tindakan apa yang diharapkan dalam bekerja dan kerjasama. 3. Pemimpin memperhatikan apa yang diperlukan dan memberikan bantuan kepada pegawai untuk memajukan dan mengembangkan serta memperlakukan mereka sebagai individu, bukan sekedar pegawai.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan mengacu pada hasil penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dijalannya dalam kurun waktu tertentu, dimana penilaian tersebut mencakup seberapa besar pengaruh pekerjaan tersebut terhadap kehidupan karyawan yang bersangkutan (Aris, 2019). Kepuasan karyawan dapat berdampak pada keberhasilan suatu organisasi dengan mempengaruhi produktivitas, retensi, dan keterlibatan karyawan (Sari, 2023). Kepuasan karyawan adalah kepuasan karyawan merupakan suatu perasaan positif yang timbul ketika seorang karyawan mendapatkan hasil yang diinginkan dari pekerjaannya. Beberapa Indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Afandi, 2018). 1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi. 4. Pengawas. 5. Rekan Kerja.

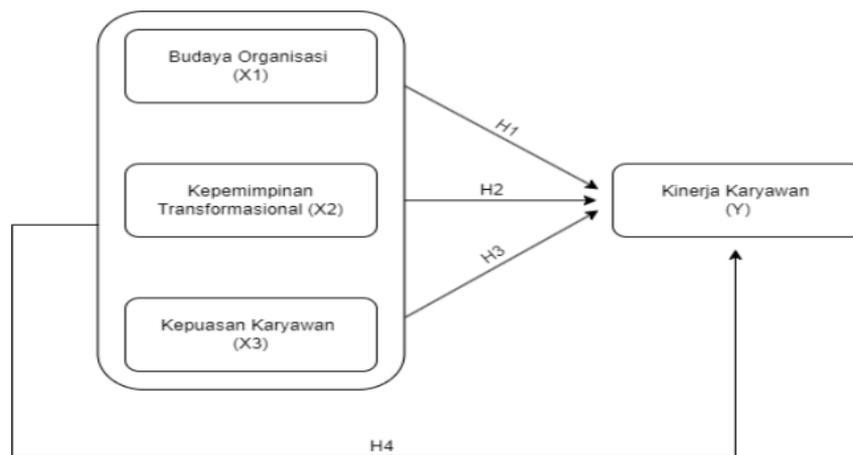
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan

tingkat kemampuan tertentu (Widodo, 2022). Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan (Hasibuan dkk, 2019). Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya (Yulianto, 2020). 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo” dalam penelitian ini terdapat 4 variabel dengan 2 kategori variabel yaitu : Variabel independen (Bebas) dan variabel dependen (Terikat), dengan uraian teori oleh peneliti terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan dengan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar dari kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo

H3: Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo

H4: Budaya organisasi, kepemimpinan transformasionak dan kepuasan karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini kami menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan/desain dalam penelitian ini merupakan penelitian field research yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada objek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan melalui kuesioner yang berpacu pada skala likert.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Lotte Grosir Sidoarjo yang dilakukan penelitian pada tahun 2024

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Secara keseluruhan sejumlah 60 orang karyawan dari divisi fresh food. Dalam penelitian ini Keseluruhan dari populasi dipilih sebagai sampel. Teknik sampling ini disebut (Total sampling). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 60 karyawan pada bagian fresh food, maka layak untuk diambil Keseluruhan untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yang terbentuk angka atau bilangan sehingga data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis secara statistic Data primer juga merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti pengisian kuesioner, pertanyaan responden dibatasi dengan pilihan jawaban. Data primer diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan beberapa pertanyaan – pertanyaan terbuka yang diberikan secara langsung kepada responden atau secara tidak langsung yaitu internet

Definisi Operasional dan Definisi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukannya penyebaran kuesioner terhadap responden maka berdasarkan data tersebut akan dibedakan berdasarkan karakteristiknya. Pembahasan yang akan diambil berupa jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja pada karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Karakteristik responden dapat dilihat pada table – table sebagai berikut :

No	Jenis Kelamin	Deskripsi Jumlah Responden	
		Jumlah	Presentasi (%)
1	Laki – Laki	38	63.3%
2	Perempuan	22	36.7%
Total		60	100%

Tabel 1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 38 orang (63.3%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (36.7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah laki – laki.

No	Usia	Deskripsi Jumlah Responden	
		Jumlah	Presentasi (%)
1	SMA/SMK	26	43.3%
2	D1-D4	2	3.3%
3	S1	31	51.7%
4	S2	1	1.7%
Total		60	100%

Tabel 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 26 orang (43.3%), responden dengan pendidikan akhir D1-D4 sebanyak 2 orang (3.3%), responden dengan pendidikan akhir S1 sebanyak 31 orang (51.7%), responden dengan pendidikan akhir S2 sebanyak 1 orang (1.7%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir S1.

No	Masa Kerja	Deskripsi Jumlah Responden	
		Jumlah	Presentasi(%)
1	1 – 5 Tahun	18	30%
2	6 – 10 Tahun	13	21.7%
3	11 – 15 Tahun	2	3.3%

4	+ 16 Tahun	27	45%
Total		60	100%

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan table 3 diketahui bahwa ressponden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 18 orang (30%), responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang (21.7%), responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 2 orang (3.3%), responden dengan masa kerja >16 tahun sebanyak 27 orang (45%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Lotte Grosir Sidoarjo paling banyak memiliki masa kerja >16 tahun sebanyak 27 orang (45%).

Interval	Kategori
1,00 - < 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 - < 2,60	Tidak Setuju
2,61 - < 3,40	Netral
3,41 - < 4,20	Setuju
4,21 - < 5,00	Sangat Setuju

Tabel 4

Kategori Mean Dari Skor Interval

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata - rata tanggapan responden terhadap item – item variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing – masing item variabel. Pembahasan deskriptif responden yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kepuasan Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Total Mean Variabel Budaya Organisasi (X1)	4.06
	Setuju

Tabel 5

Tanggapan Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Perusahaan saya mendorong setiap karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.” Dengan nilai rata – rata tertinggi sebesar 4.32, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian setuju. Keseluruhan nilai *mean* pada variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 4.06 yang berada pada interval 3,41 - < 4,20, yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

Total Mean Variabel Kepemimpinan	4.24
---	------

Transformasional (X2)	Sangat Setuju
------------------------------	---------------

Tabel 6**Tanggapan Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan "Pimpinan saya perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai kolaborasi dan kejujuran." Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.17, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju. Keseluruhan nilai *mean* pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah sebesar 4.24 yang berada pada interval 4,21 - < 5,00, yang berarti responden memberikan penilaian sangat setuju.

Total Mean Variabel Kepuasan	3.91
Karyawan (X3)	Setuju

Tabel 7**Tanggapan Untuk Variabel Kepuasan Karyawan**

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Kepuasan Karyawan (X3) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan "Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan." Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.17, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian setuju. Keseluruhan nilai *mean* pada variabel Kepuasan Karyawan (X3) adalah sebesar 3.91 yang berada pada interval 3,41 - < 4,20, yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

Total Mean Variabel Kinerja	4.10
Karyawan (Y)	Setuju

Tabel 8**Tanggapan Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan "Saya merasa bahwa saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan." Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.23, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju. Keseluruhan nilai *mean* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4.03 yang berada pada interval 3,41 - < 4,20, yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat diperoleh berdasarkan pengujian diketahui bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variable bebas maupun variable terikat menunjukkan valid, dikarenakan Nilai Sig < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variable penelitian telah dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji reliabilitas berikut :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.929	0.6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.943	0.6	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.949	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.919	0.6	Reliabel

Tabel 9

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kepuasan Karyawan (X3) dan Keputusan Pembelian (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji normalitas sebagai berikut :

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,11664746
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.138
	<i>Positive</i>	.138
	<i>Negative</i>	-.087
<i>Test Statistic</i>		.138
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.006

Tabel 10

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada table 1.10 terlihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig*) Sebesar 0.006, yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05.

Karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal, langkah yang dapat diambil adalah melakukan olah data. Salah satu metode yang mungkin digunakan adalah metode Monte Carlo. Uji Monte Carlo bertujuan untuk

mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Berikut hasil uji normalitas dengan uji Monte Carlo :

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardized Residual</i>
N			60
<i>Normal Parameters</i> <i>a,b</i>	<i>Mean</i>		.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		3.11664746
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		.138
	<i>Positive</i>		.138
	<i>Negative</i>		-.087
<i>Test Statistic</i>			.138
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.006 ^c
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>		.182 ^d
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.172
		<i>Upper Bound</i>	.192

Tabel 11

Uji Normalitas Monte Carlo

Setelah dilakukan uji Monte Carlo pada table 11 didapatkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa nilai signifikansi yang semula 0.006 setelah dilakukan uji Monte Carlo naik menjadi 0.182 yang berarti sudah lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Budaya Organisasi	.179	5.579
	Kepemimpinan	.248	4.025
	Transformasional		

	Kepuasan Karyawan	.245	4.082
--	-------------------	------	-------

Tabel 12

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Tabel Uji Multikolinearitas

Berdasarkan table 12 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menunjukkan nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

			Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformatif	Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan
<i>Spearman's rho</i>	Budaya Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.880**	.863**	-.025
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000	.000	.850
		<i>N</i>	60	60	60	60
	Kepemimpinan Transformatif	<i>Correlation Coefficient</i>	.880**	1.000	.786**	-.027
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.	.000	.835
		<i>N</i>	60	60	60	60
	Kepuasan Karyawan	<i>Correlation Coefficient</i>	.863**	.786**	1.000	-.052
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.	.692
		<i>N</i>	60	60	60	60
	Kinerja Karyawan	<i>Correlation Coefficient</i>	-.025	-.027	-.052	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.850	.835	.692	.
		<i>N</i>	60	60	60	60

Tabel 13

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji *Spearman rho* pada table 13 dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada data karena nilai p-value atau signifikansi (*2-tailed*) untuk variabel Budaya Organisasi (0.850), Kepemimpinan Transformasional (0.835), Kepuasan Karyawan (0.692) Lebih besar dari *Alpha* (0.05).

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan hasil data anailis regresi linier berganda sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	21.700	4.091
	Budaya Organisasi	-.069	.120
	Kepemimpinan Transformasional	.182	.101
	Kepuasan Karyawan	.435	.103

Tabel 14

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan table 14 persamaan regresi linier berganda dapat dibuat sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 21.700 + (-0.069) X_1 + 0.182 X_2 + 0.435 X_3 + e$$

Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Budaya Organisasi, (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Kepuasan Karyawan (X_3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 21.700, artinya bahwa nilai positif variabel independen. Hal ini berarti jika X_1 , X_2 dan X_3 bernilai 0, maka Y bernilai positif.
- Koefisien regresi X_1 sebesar -0.069 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X_1 akan meningkatkan Y -0.069.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.182 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0.182
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0.435 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0.435

2. Uji t

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan uji t sebagai berikut :

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Nilai T Tabel
1	<i>(Constant)</i>	5.304	.000	2.003
	Budaya Organisasi	-.577	.566	2.003
	Kepemimpinan Transformasional	1.795	.078	2.003
	Kepuasan Karyawan	4.205	.000	2.003

Tabel 15

Uji t

Berdasarkan table 1.15, dapat diketahui bahwa nilai t diperoleh $df = n - k - 1$ dengan $df = 60 - 3 - 1 = 56$ dengan taraf signifikansi 5 %. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.566 > 0.05$ dan nilai t hitung $< t$ table yakni $-0.577 < 2.003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidak signifikan tersebut dipengaruhi oleh Industri ritel grosir seperti PT. Lotte Grosir sering kali dipengaruhi oleh tekanan eksternal, seperti target penjualan, persaingan pasar, dan permintaan pelanggan. Fokus karyawan mungkin lebih condong pada pencapaian target eksternal dibandingkan dengan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi.
- b. Variabel Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.078 > 0.05$ dan t hitung $< t$ tabel $1.795 < 2.003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidak signifikan tersebut disebabkan oleh Pemimpin mungkin belum menerapkan gaya transformasional secara konsisten. Misalnya, hanya menerapkan aspek motivasi tetapi kurang dalam hal memberikan dukungan individual atau menciptakan inovasi.

Variabel Kepuasan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ table $4.205 > 2.003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji F sebagai berikut :

<i>Model</i>		F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	35.890	.000 ^b
	<i>Residual</i>		
	<i>Total</i>		

Tabel 16

Uji F

Berdasarkan table 4.17 dapat diketahui bahwa nilai F table sebesar 35.890 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kepuasan Karyawan (X3) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakuykan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

<i>Model</i>	R	R <i>Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.811 ^a	.658	.640

Tabel 17

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 1.17 dapat diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0.791. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kepuasan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65.8% sedangkan sisanya 34.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kepuasan Karyawan (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Responden penelitian ini adalah beberapa karyawan yang diambil secara acak meliputi total populasi Responden mengisi dengan baik kuesioner yang telah disebar, sehingga dapat diperoleh dan diolah sebanyak 60 kuesioner. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat dinyatakan ditolak.
2. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat dinyatakan ditolak.
3. Kepuasan Karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Grosir Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga “Kepuasan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat dinyatakan diterima.
4. Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Karyawan secara simultan (Bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. PT. Lotte Grosir Sidoarjo hendaknya lebih memperhatikan dan meninjau ulang terkait Budaya Organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga akan dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan secara positif.
2. Diharapkan pimpinan PT. Lotte Grosir Sidoarjo meninjau terkait program terkait kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada karyawan agar dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Diharapkan PT. Lotte Grosir Sidoarjo untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan agar kepuasan karyawan dapat lebih meningkat, sehingga kinerja karyawan cenderung lebih baik.
4. Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, M. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT.Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. 2019.
- Astari, N. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward dan Sarana Prasarana Melalui Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Pembangunan SUMBAGSEL Sektor Pengendalian Pembangunan Bandar Lampung. 9.

- Astuti, N. F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMAN : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 56.
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan publik*, 2.
- Habuddin. (2020). Budaya Organisasi . *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 24.
- Handayani, P. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* , 86.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . 134.
- Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan . *UNHI Press*.
- Nur, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* , 48.
- Nurfutomo, Y. R. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Di Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto.
- Parta, I. K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 1752.
- Pratiwi, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* , 562.
- Putri, I. K. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI : Jurnal Ekonmi Manajemen Sistem Informasi*, 562.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasioonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .
- Sari, A. R. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan, Kepuasan karyawan, Budaya Organisasi dan Kinerja Keuangan Di PT.XYZ. *Jurnal Bisnis dan manajemen West Science*, 97.
- Sinaga, N. A. (2021). Konsep Kepemimpinan Trasnformasional. *Cerdika : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 843.
- Suaiba, H. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 1555.
- Wahyuni, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam . *Shouteast Asian Journal of Islamic Educatin Management* , 152.
- Wibowo, T. B. (2020). Efektifitas Program Servent Leadership Terhadap Kepuasan Karyawan di Industri Farmasi . *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* , 5.
- Wicaksono, W. (2021). Pengaruh Pelatihan. Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 224.
- Widodo, D. S. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2.