

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA PT. TIRTA FRESINDO JAYA  
(MAYORA GROUP) PALEMBANG**

Kholilah, Zawawi Nasution, dan Hermanita  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

*Email : kholilahbaru@gmail.com*

---

**Info Artikel :**

Diterima 12 Februari 2018  
Direview 30 Februari 2018  
Disetujui 2 April 2018

**ABSTRACT**

**Purpose** - *The purpose of this study to determine the Influence of Competence and Organizational Culture of Job Satisfaction Employee and the effect at performance PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. The type of this research is the associative.*

**Design/methodology** - *Satisfaction Employee and the effect at performance PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. The type of this research is the associative. This research conducted at PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang at sukamoro street, coconut fiber, Banyus Asin, Sumatera Selatan indonesia. Variables in this research is competence, organizational culture, employees get job satisfaction, and performance. The population in this research were 250 employees while the sample were 154 respondents using random sampling technique and cluster sampling method. Analysis technique in this research is path analysis.*

**Keywords :**

*Competence  
Organizational culture  
Job satisfaction  
Employee performance*

**Findings** – *The result of research using path analysis technique there is influence of competence and organizational culture have positive to job satisfaction employee and also positive effect to PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. performance*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kepuasan kerja dinyatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2016:415) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif atau lebih baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih baik atau produktif akan mendapatkan kepuasan.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program kompetensi (*self efficacy*). Untuk meningkatkan kinerja

organisasi perlu memperhatikan kompetensi dari para karyawan. Kompetensi adalah sebuah keyakinan tentang seseorang yang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil, dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Budaya organisasi juga dapat membentuk kepuasan kerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar.

kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini dilihat dari target laba. Karyawan yang mampu melebihi target perusahaan akan dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dimana jabatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Perusahaan juga telah memberikan fasilitas yang cukup baik untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja, tetapi masih ada sebagian karyawan yang belum bisa mencapai target dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berat dengan batas waktu yang di tentukan, serta masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan sehinggalini memperngaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi dalam perusahaan ini kurang baik karena masih ada pegawai atau staff kurang menguasai substansi pekerjaannya, kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kurangnya kerjasama antar tim dan hasil kerja serta kurang beradaptasi antar karyawan.

budaya organisasi telah dilakukan namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi diperusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi pertentangan yang terjadi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain karena adanya perbedaan tujuan serta cara karyawan menanggapi tekanan

yang dipaksakan oleh kelompok kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Simamora ( 1996:500) “ kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Sejalan dengan pendapat di atas, Sentono (1992:2) mengatakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut di gambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam wibowo, 2016:86-88)dengan penjelasan seperti berikut:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Alat atau Sarana
- d. Kompetensi
- e. Motif

## f. Peluang

**Kepuasan kerja**

Menurut Locke(1976) dalam sutarto wijono(2010:120) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut mullin (1993) dalam SutartoWijono (2010) faktor – faktor yang dapat mempegaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) faktor pribadi
- 2) faktor sosial
- 3) faktor budaya
- 4) faktor organisasi
- 5) faktor lingkungan

**Kompetensi**

Menurut Robbins(2001;37) dalam wibowo(2016:271) menyebut kompetensi sebagai *ability* yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor

kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Zwell (2000:56-68) dalam Wibowo(2016:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi.
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan intelektual

**Budaya organisasi**

Menurut Amnuai(1989) dalam kholilah(2014:7)budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang di anut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian diwariskan dan dikembangkan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi

**METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut M.Hariwijaya & Bisri M.Djaelani (2004:38) Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini

adalah penelitian Asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang Jalan Sukamoro, Talang Kelapa, Sukamoro, Banyu Asin, Kabupaten Banyu Asin, Sumatera Selatan .

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), Sebanyak 250 orang. Sampel yang diambil sebanyak 154 orang sebagai responden. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden berdasarkan indikator yang digunakan dan dokumentasi.

## **Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut sugiyono (2009: 428) menyatakan teknik analisis data terdiri dari:

- a. Analisis Kualitatif
- b. Analisis Kuantitatif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

### **2. Uji Intrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Husein (2013:59) Uji validitas digunakan untuk mengetahui keyakan butir-butir dalam suatu variabel dengan bantuan SPPS. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai corrected item totalcorrelation dengan taraf signifikan 5% jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabe maka dinyatakan valid.

#### **a. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono, (2013:277) realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator. variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $>$  0,60 berarti butir dari pertanyaan tersebut reliable.

### **3. Uji Hipotesis**

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. *Path Analysis* merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2007).

Dengan persamaan structural sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y_2 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3y_1$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Hasil analisis validitas aplikasi komputer *SPSS for windows release 16.0* diperoleh dengan menggunakan rumus *product moment* melalui bantuan hasil berikut ini:

Tabel 1.  
Hasil uji validitas

Item Pernyataan	Nilai Validitas R hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,816318	0,361	Valid
X1.2	0,826353	0,361	Valid
X1.3	0,86083	0,361	Valid
X2.1	0,894335	0,361	Valid
X2.2	0,899607	0,361	Valid
X2.3	0,810445	0,361	Valid
Y1.1	0,825349	0,361	Valid
Y1.2	0,852152	0,361	Valid
Y1.3	0,899196	0,361	Valid
Y2.1	0,833301	0,361	Valid
Y2.2	0,816942	0,361	Valid
Y2.3	0,816916	0,361	Valid

Sumber: *Output SPSS 2017*

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada kuisisioner yang disebarkan kepada responden terbukti valid,

maka instrumen penelitian tersebut dapat diteruskan sebagai alat pengumpul data.

## b. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 2  
*Reliability Statistics*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai pembandingan	Keterangan
Kinerja	.730	3	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan	.708	3	0,600	Reliabel
Kompetensi	.772	3	0,600	Reliabel
Budaya organisasi	.830	3	0,600	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 2017*

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil bahwa

semua variabel ternyata reliabel. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai *Cronbach's Alpha* di atas nilai 0,600.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a) Uji korelasi antar variabel independen

Adapun hasil analisis *correlation* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.  
*Correlations*

		Budaya
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	.576**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000
	<i>N</i>	154

Sumber: *Output SPSS 2017*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi

dengan variabel budaya yaitu sebesar 0,576 (positif)

## b) Uji regresi substruktural pertama

## 1) Uji determinasi (R Square)

Tabel 4.  
Model Summary hasil uji determinasi  
substruktural pertama

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted Square</b>	<b>R Std. Error of the Estimate</b>
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.464	.95066

Sumber: *Output SPSS 2017*

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kompetensi dan budaya organisasi dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,464 atau 46,4 %. Sementara sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

## 2) Uji Parsial (Uji t) substruktural Pertama

Tabel 5.  
Coefficients<sup>a</sup> hasil uji parsial (uji t)  
substruktural pertama

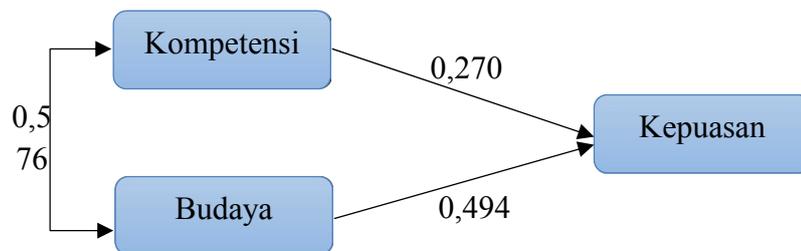
<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficient</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
(Constant)	3.079	.871		3.534	.001
Kompetensi	.285	.077	.270	3.726	.000
Budaya organisasi	.499	.073	.494	6.823	.000

Sumber: *Output SPSS 2017*

Model persamaan analisis jalur substruktural pertama dan diagram jalur dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y_1 = 3,079 + 0,285X_1 + 0,499X_2$$

Gambar .1  
Analisis Jalur substruktural pertama



- c). Uji regresi substruktural kedua  
1) Uji determinasi (R Square)

Tabel 6.  
Model Summary hasil uji determinasi  
substruktural kedua

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.483	.88210

Sumber: Output SPSS 2017

Tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kompetensi dan budaya organisasi serta variabel kepuasan kerja karyawan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan

ditunjukkan oleh koefisien R<sup>2</sup> sebesar 0,483 atau 48,3%. Sementara sisanya yaitu 51,7% dipengaruhi variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

- 2) Uji Parsial (Uji t) substeruktural Kedua

Tabel 7.  
Coefficients<sup>a</sup> hasil uji parsial (uji t)  
substruktural kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.337	.841		3.967	.000
Kompetensi	.149	.074	.150	2.013	.046
Budaya organisasi	.205	.078	.215	2.646	.009
Kepuasan	.414	.076	.438	5.487	.000

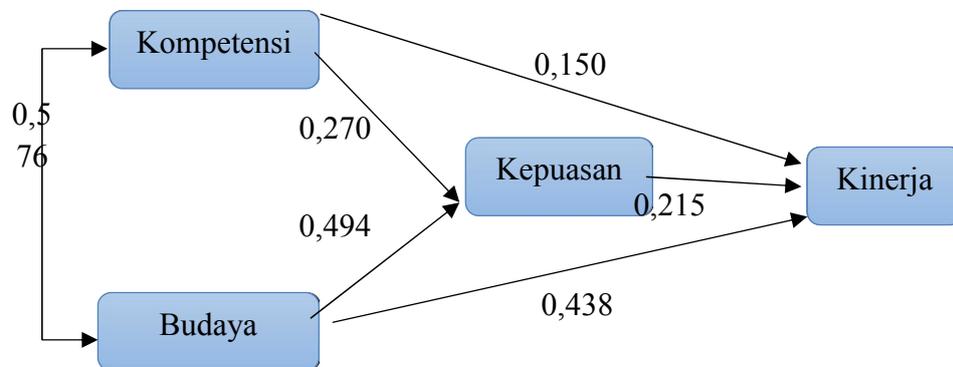
Sumber : Output SPSS 2017

Model persamaan analisis jalur substruktural pertama dan diagram jalur dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y_2 = 3,337 + 0,149X_1 + 0,205X_2 + 0,414Y_1$$

Gambar .2

Analisis Jalur substruktural kedua



3). Analisis *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*

Tabel 8.  
*Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect*

Pengaruh	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,270	-	0,270
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,494	-	0,494
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,438	-	0,438
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,150	$0,270 \times 0,438 = 0,118$	0,268
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,215	$0,494 \times 0,438 = 0,216$	0,431

Sumber: *Output SPSS 2017*

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan karyawan yaitu sebesar 0,270 (positif). Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kompetensi karyawan menurun, maka kepuasan kerja juga akan semakin menurun.
2. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan karyawan yaitu sebesar 0,494 (positif). Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, apa bila budaya organisasi tidak baik, maka akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.
3. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,438 (positif). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga
4. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,150 (positif).

Pengaruh tidak langsung sebesar 0,118 (positif). Sehingga pengaruh totalnya yaitu sebesar 0,268. Dari nilai-nilai di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kompetensi lebih baik dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh kompetensi secara tidak langsung (melalui variabel kepuasan kerja) lebih baik dari pada pengaruh langsung.

5. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,215 (positif). Pengaruh tidak langsung sebesar 0,216 (positif). Sehingga pengaruh totalnya yaitu sebesar 0,431. Dari nilai-nilai di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi lebih baik dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya untuk

meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung (melalui variabel kepuasan kerja) lebih baik dari pada pengaruh langsung.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai  $t_{hitung}$  masing-masing yaitu sebesar 3,726 dan 6,823 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,978.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paulus Joko Sigiyo dan Suyono (2005) yang menyatakan bahwa kaum eksternal mengalami kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan kaum internal. Kemudian orang yang

memiliki tipe kepribadian A mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pada orang yang berkepribadian B. Sedangkan orang yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang tinggi dari pada orang yang mengalami kompetensi yang rendah.

Selain itu, Mullin ( dalam SutartoWijono, 2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempegaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor budaya dan faktor pribadi yang meliputi kompetensi.

### **Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi serta kepuasan kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yang dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  masing-masing yaitu sebesar 2,013; 2,646; dan 5,487

lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,978. Nilai signifikansi juga lebih kecil bila dibandingkan dengan alpha (0,046; 0,009;  $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hersey, Dkk dalam wibowo (2010:85), yang menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat di perngaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pimpinan memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counselling*.

### **Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja karyawan**

Dari hasil analisis *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*, terlihat bahwa nilai *total effect* variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja karyawan meningkat dari 0,150 menjadi 0,366. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. nilai *total effect* variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja karyawan juga meningkat dari 0,210 menjadi 0,431. Artinya variabel kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi serta variabel kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta selatan: Salemba Empat
- Aryo, guntur (2015) Pengaruh kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja PT. Gudang Garam Tbk jakarta. (*Jurnal tepak manajemen bisnis*), (*online*), vd1. No1 ([http:// journal.unsri.ac.id](http://journal.unsri.ac.id) diakses 1 april 2017)

- Husain, Umar (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Yogyakarta: Deepublish
- Husein (2013) *Metodelogi penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Kholilah, Zaleha Trihandayani & Samsila Yurni (2015) *Budaya Organisasi*. Palembang: Univ. Muhammadiyah. Palembang
- Koesmono (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala menengah di Jawa timur*. Skripsi tidak diterbitkan Jawa timur.
- Masrukin (2006) *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Indomarco Prismaatama Bandung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandung.
- Pambundu, tika (2004) *Metodologi riset bisnis*, edisi kedua, Jakarta: penerbit PT. Bumi Aksara
- Sigiro, paulus joko & Suyono(2005) *Pengaruh Pemberdayaan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja PT. Indofood CBP Sukses makmur Tbk Jateng*. Skripsi tidak diterbitkan: Jateng
- Sugiyono (2009) *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna (2015) *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutarto, Wijono (2010) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Wibowo (2016) *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawani Pers.

