

## Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Guru (Studi pada MAN Se-Kabupaten Bireuen - Aceh)

Raihan Iskandar<sup>1\*</sup>, Neni Karno<sup>2</sup> dan Tawakal<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen

<sup>2</sup> Aceh Community Care (Acc), Bireuen

<sup>3</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen

\*) email: raihan.iskandar@uniki.ac.id

### Article history

Received:

Dec 22, 2023

Accepted:

Dec 25, 2023

Published:

Jan 05, 2024

Page:

85 – 91

Keywords:

job satisfaction,

culture organization,

work environment, teacher



© 2023

Oleh authors. *peusangan Almuslim Journal of Education Management*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*

**ABSTRACT:** *This research aims to determine and quantitatively describe the level of job satisfaction based on organizational culture and teacher work environment factors, with a case study of teachers in MAN in Bireuen Regency, Aceh province. The research sample was 65 teachers, with data collection through closed questionnaires. Analysis using a path model approach. The results of the research concluded that school organizational culture and work environment contributed to increasing job satisfaction for State MA teachers in Bireuen district, respectively by 25.28% and 20.68%. And the simultaneous contribution of organizational culture and work environment to teacher job satisfaction is 37.24%.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara kuantitatif tingkat kepuasan kerja berdasarkan faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja guru, dengan studi kasus pada guru di MAN Se-Kabupaten Bireuen provinsi Aceh. Penelitian sampel sejumlah 65 guru, dengan pengumpulan data melalui kuesioner bersifat tertutup. Analisis dengan pendekatan model jalur. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Budaya organisasi sekolah, dan lingkungan kerja memberi kontribusi peningkatan kepuasan kerja guru MA Negeri di kabupaten Bireuen, masing-masing sebesar 25,28% dan 20,68%. Dan kontribusi secara simultan Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 37,24%.

### 1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, salah satunya bagaimana terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Dalam kapasitas do Lembaga pendidikan, adalah kepuasan guru dan tenaga kependidikan. Karena pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

Jadi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkuman proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi (Gorton & Schneider, 1990).

Kualitas suatu lembaga atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, maka perlu dilakukan hal-hal seperti: meningkatkan keterlibatan

pegawai, meningkatkan kepuasan (*satisfaction*) kerja pegawai, mengurangi stress, dan mengurangi kecelakaan dan pegawai yang sakit.

Walaupun kepuasan sifatnya subyektif atas perbandingan mengenai apa yang diterima dibandingkan dengan yang diharapkan, dan dipikirkan pegawai, namun akan tampak dari prilakunya. Sehingga, para ahli ada yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu organisasi mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan yang bersangkutan. Dan di sekolah tentunya bagian dari peran dan fungsi Kepala Sekolah.

Faktor penting sebagai salah menyebabkan para guru merasa puas dan nyaman bekerja dan berprestasi yang baik tergantung dari budaya organisasi di sekolahnya. Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan parapakar maupun di kalangan para praktisi dan para pengamat MSDM. Karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Dan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi (Ardana, 2014). Hal ini diperkuat oleh Darmawan dkk (2013), bahwa budaya merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi.

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Menurut Sunarto (2016), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain: (a) sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama akibat adanya perubahan, (b) sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi, (c) sebagai identitas organisasi, dan juga (d) sebagai pemberi semangat bagi para anggota organisasi.

Faktor lain yang juga penting perhatian pimpinan sekolah adalah lingkungan kerja di sekolah yang kondusif yang mendukung guru bekerja nyaman dan senang sehingga pada gilirannya dapat bekerja maksimal dan berprestasi, dan puas dalam bekerja secara individu maupun secara tim.

Lingkungan kerja tidak hanya menyangkut kondisi organisasi tempat pegawai bekerja, tetapi yang lebih penting adalah karakteristik pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai (guru) sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebagaimana menurut Cokroaminoto (2007), bahwa "lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pemimpinnya".

Sedangkan Kusuma (2007) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada. Maka Siagian (2011) dan Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja mempunyai dua macam atau dimensi, yaitu: 1. Lingkungan kerja fisik, dan 2. Lingkungan kerja non fisik. Kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu: a. Bangunan tempat kerja dengan pertimbangan keselamatan kerja., b. Ruang kerja yang longgar/luas dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit. c. Tersedianya peralatan yang memadai.

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Simamora (2004) yaitu: (a) Hubungan antar pribadi, terciptanya hubungan kerja yang erat antar pegawai atau guru dan tenaga kependidikan. (b) Supervisi, dimana terutama dalam hal memotivasi bawahan dan memperlancar komunikasi. (c) Peraturan dan Kebijakan, yang berimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menjadi faktor pendorong semangat kerja.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di kabupaten Bireuen adalah salah satu sekolah menengah atas, dengan jumlah 7 sekolah, memiliki guru yang berstatus ASN sebanyak 345 orang pada tahun 2023. Fenomena sekolah MAN di Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa setiap penerimaan siswa baru selalu diminati oleh masyarakat Kota Bireuen, artinya tidak pernah kekurangan murid namun tidak merata. Sampai saat ini memang kepercayaan masyarakat terhadap sekolah di bawah Kementerian Agama ini tinggi. Hal ini positif,

namun di satu sisi akan menjadi beban guru dengan jumlah siswa banyak yang mempengaruhi emosi dan psikologis jika tidak ditunjang dengan budaya organisasi sekolah dan lingkungan yang kondusif. Yakni dikelola agar siswa dan guru merasa senang dan puas bekerja dan belajar.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan mengambil sampel guru 20% yakni sejumlah 65 orang. Terhadap responden guru disebarakan kuesioner dengan menggunakan, dengan kuesioner bersifat tertutup dengan skala Likert pilihan 5.

Kuesioner disusun, berdasarkan dimensi/indicator variabelnya, dengan operasiional variabel berikut ini:

**Tabel 1. Definisi Operasionalisasi Variabel**

Variabel/Konsep	Indikator
<p><b>Kepuasan kerja:</b> Suatu perasaan yang menyokong atau tidak diri pegawai/guru yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2007; Hasibuan, 2012)</p>	<p>a. Kesetiaan b. Kemampuan c. Kejujuran d. Kreatifitas e. Kepemimpinan f. Tingkat Gaji g. Kompensasi tidak langsung h. Lingkungan Kerja</p>
<p><b>Budaya organisasi</b> Sebagai nilai-nilai yang menjadi untuk menghadapi permasalahan dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga setiap guru harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. (Susanto, 2013; Meyta, 2011)</p>	<p>1. Peraturan 2. Jarak dengan atasan 3. Kepercayaan 4. Profesionalisme 5. Integrasi</p>
<p><b>Lingkungan kerja</b> Merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi dalam menjalankan berbagai tugasnya. (Maharani, 2009; Nitisebito, 2006)</p>	<p>1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja</p>

### b. Alat Analisis

Metode analisis data meliputi: pengujian persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, linearitas, dan uji multikolinieritas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (Marwan, et al, 2023).

Dengan analisis jalur dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. (Pedhazur, E.J; 1982, dalam Marwan et al; 2019).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a). Data Penelitian dan pengujian Data

Data penelitian dari bobot jawaban responden (guru), maka hasil verifikasi data terbukti memenuhi ketentuan tentang validitas dan reliabilitas alat ukur, dimana rata-rata validitas item pernyataan yang mengukur variabel dan tingkat reliabilitasnya adalah berikut ini:

**Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengukur Variabel**

No	Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Validitas	Tk Reliabilitas
1	Kepuasan kerja	8	0,686	0,775
2	Budaya Organisasi	9	0,728	0,806
3	Lingkungan Kerja (Sekolah)	6	0,724	0,768

Sumber: Hasil penelitian MAN Bireuen (2023)

**b). Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif berdasarkan hasil kuesioner dari 65 guru MAN Bireuen diperoleh jawaban terhadap variabel Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi Guru MAN Kab. Bireuen tentang Variabel yang Diukur

Variabel	Persentase Jawaban					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Kepuasan kerja	0.00	1.43	16.65	58.35	23.58	76,78%
Budaya Organisasi	0.00	1.91	15.22	47.68	35.20	79,65%
Lingkungan Kerja (Sekolah)	0.00	1.56	24.29	51.08	23.07	76,83%

Sumber : Hasil Penelitian di SMAN 2 Bireuen, 2020 (data diolah)

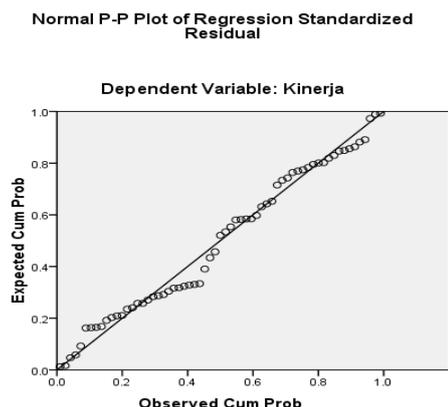
Ket: STS = sangat tidak setuju hingga SS = Sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

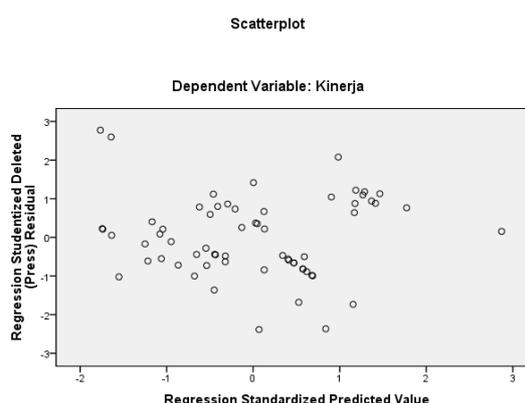
- 1) Kepuasan kerja guru, menurut penilaian guru baru mencapai 76,78 %.
- 2) Budaya organisasi sekolah, menurut persepsi guru sudah baik, walaupun belum maksimal, mencapai 79,65 % dari harapan.
- 3) Lingkungan kerja, menurut penilaian guru, juga baru mencapai 76,83 % dalam mendukung kepuasan kerja para guru, sehingga perlu ditingkatkan.

**c). Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dalam menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal, sehingga aman digunakan secara inferensia, dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari kurva normal, menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Data



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2009), hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 dan terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random), disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Lalu uji multikolinieritas dengan (dapat) melihat dari nilai *tolerance value* (TOL), *eigenvalue*, dan yang paling umum digunakan adalah *varians inflation factor* (VIF). Hasilnya nilai toleransi kurang dari 1 (TOL ≤ 0,1) dan VIF lebih besar dari 1 (VIF ≥ 1) (Supardi, 2013).

**d. Hasil Path Analysis dan Pembahasan**

**(1). Uji Model Secara Simultan**

Metode analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Dengan model  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	951.73	2	475,865	86,46	.000
Residual	341.19	62	5.503		
Total	1292.92	64			

- a. Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan
- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 86,46 dan signifikansi pada 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05% maka variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru.

**(2). Penentuan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Jalur (P)**

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan selanjutnya diuji untuk menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Berikut ditemukan nilai kausalitas antar variabel *Eksogenous* (Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja) yang hasilnya disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (*Eksogenous*)

	Correlation	Lingkungan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	0.481**
	Sig. (2-tailed)	0.000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

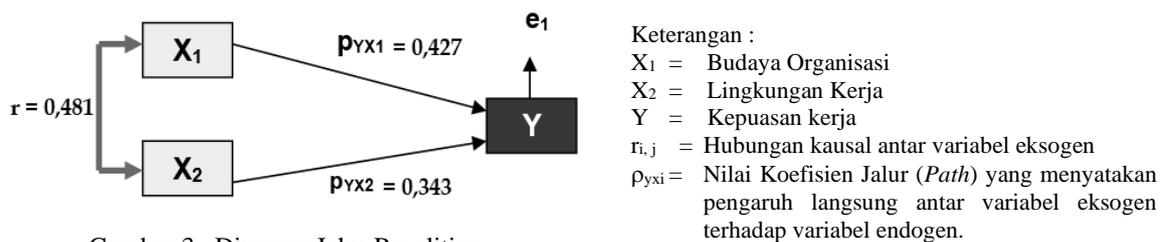
Dan taksiran nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut (Tabel 6):

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model Jalur	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta = $\rho$			
Var	Budaya Organisasi	0.427	3.43	0.001
	Lingkungan Kerja	0.343	2.29	0.017

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Atas dasar nilai statistik t, pada tabel 6 menunjukkan bahwa kedua koefisien jalur dinyatakan signifikansi pada taraf uji 5%. Berdasarkan hal diatas yakni hubungan antar variabel eksogen, dan nilai koefisien jalur ( $\rho$ ), maka model kausal yang dibentuk secara teoritik diperoleh diagram jalur seperti gambar 3, berikut;



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

**(3) Analisis**

**a). Kepuasan Kerja dari Pengaruh Variabel Budaya Organisasi**

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,427$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung dinyatakan sebagai kuadratnya, yakni 18,23%.

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi dimediasi lingkungan kerja guru memberi kontribusi pada kepuasan kerja, yaitu sebesar:  $(0,427)(0,481)(0,343) \times 100 = 7,05 \%$ . Sehingga pengaruh total Budaya Organisasi pada kepuasan kerja guru yakni 25,28 %.

Budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah sebuah sistem makna nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pemahaman atas sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Hasil ini juga di dukung penelitian yang dilakukan Irawati, Sudarno (2019) dan Putra et al. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Serta penelitian Suryati, Nyoto dan Sudarno (2022) menemukan dengan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja guru. Dan kepuasan kerja yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### b). **Kepuasan Kerja dari Pengaruh Variabel Lingkungan kerja**

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,343$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung dinyatakan sebagai kuadratnya, yakni 11,77%.

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja guru dimediasi budaya organisasi memberi kontribusi pada kepuasan kerja, yaitu sebesar:  $(0,343)(0,481)(0,427) \times 100 = 8,91$  %. Sehingga pengaruh total lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru yakni 20,68 %.

Hasil ini didukung juga penelitian Lusiana Dameria, Sanny Ekawati (2022) dimana hasil analisis data yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga penelitian Emily & Kadang (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4. **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis data juga membuktikan adanya pengaruh faktor Budaya organisasi yakni budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru MA Negeri di kabupaten Bireuen, yakni sebesar 25,28 persen.
- 2) Dan dari hasil analisis selanjutnya, menunjukkan adanya pengaruh faktor Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Negeri di kabupaten Bireuen, yakni sebesar 20,68 persen.
- 3) Hasil analisis dari nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa kontribusi faktor Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru MA Negeri di kabupaten Bireuen, sebesar 37,24 %. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 62,74 %. Menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti pemberian Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Kepala sekolah, kompensasi, dan lain-lain.

#### **Daftar Pustaka**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Aditya Kusuma. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada BKD Kabupaten Lahat. Kabupaten Lahat, *Skripsi*.
- Ardana. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, Deni, dkk. (2013), *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2): 398-405. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Gorton, R. A., and Schneider, G. T. (1990). *School Based Leadership Challenges and Oportunities*, Dubuque: Wm. C. Brown Publishers.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, Sudarno, D. K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru'. Available at: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/442/361>.

- Lusiana Dameria, Sanny Ekawati (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mmu Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 4(2): 417-426
- Maharani. Vinci, (2009). *Manajemen Bisnis Eceran*. Bandung: Sinar Baru
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- Meyta, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan. Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. TELKOM. *Skripsi*
- Nitisemito, Alek S. (2006), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nyoto (2019). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Pertama. Lembaga Ladang Kata.
- Putra, R. et al. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru“, *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4): 470–483.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian. Sondang (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunarto, Aruna Pharahita, (2016). *Pengaruh Experiential Marketing terhadap loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Treatment Waxing Hair Removaloutlet Waxhaus Plaza Semanggi*, Universitas Pendidikan Indonesia (Repository.Upi.Edu)
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih. Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Suryati, Nyoto dan Sudarno (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru, *Jurnal Maitreyawira*, 3(1): 36-47, ISSN 2722-0931.