



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMIDI KOTA PALOPO

Ayu Septiani¹, Jein², Reni Ariani³, Widya Kristiani⁴

¹ Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

*Correspondent Email: Septiani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pokok permasalahan yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota Palopo. Penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada alfamidi kota Palopo sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada alfamidi kota Palopo sebanyak 30 orang yang diambil menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada alfamidi pada kota Palopo, dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja responden, sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACK

This study reveals the main issues relating to employee performance. Thus this study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at alphamidi palopo city. This research is a correlational with a quantitative approach that is applied using statistical formulas. To assist in analyzing the data and facts obtained. Taken using saturated sampling. Data collection using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant influence between organizational culture and work motivation on employee performance at alpamidi in the city of palopo, where the significance value was $0.001 < 0.05$. organizational culture and work motivation contribute to the performance of respondents, so that it can be used as a benchmark in improving employee performance.

Keywords: *organizational culture, work motivation, employee performance.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan yang mencapai tujuan dan sasarannya, karna sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidak tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama diera globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yterwujudnya tuang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karna manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu juan.

Lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenang kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses menengani berbagai masalah pada merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas ruang kehiduapn kerja dan membina tenaga kerja agar tersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (prujit, 2003).

Budaya Organisasi Alfamidi memiliki budaya kerja keras dan disiplin tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah di terapkan oleh perusahaan dan juga focus pada pelayanan yang baik kepada pelanggan dengan mengedepakan kecepatan dan efisiensi dalam melayani pelanggan.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan

Berdasarkan hasil penelitian kami dengan kantor Alfamidi Kota Palopo menyatakan bahwa budaya organisasi dalam kanti Alfamidi Kota Palopo dinilai kurang cocok bagi sebagian karyawan dimana masih banyak karyawan yang masih muda belum memiliki banyak pengalaman merasa kurang sesuai dengan budaya organisasi yang diniali saat individualistik diantara para karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada Alfamidi kota palopo. Rentang waktu penelitian lakukan di bulan mei sampai dengan bulan juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamidi kota palopo. Jumlah keseluruhan karyawan adalah 30 orang dari 3 Alfamidi yang beralamat Jl. poros binturu, Jl.Dr. Ratulangi, Jl. Balandai. Dalam pengambilan sampel (Didiharyono & Kausar ,2022) mengemukakan bahwa apabila subjek penelitian yang kurang dari 100 lebih baik populasi tersebut diambil semua, sehingga penelitian tersebut bisa dikatakan sebagai penelitian populasi. Mengingat populasi dalam penelitan ini kurang dari 100, maka penulis dalam penentuan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Teknik analisis datanya menggunakan anaalisis regresi berganda.

Untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penelitian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penelitian tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
2. 3,40 – 4,19 = Baik (B)
3. 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
4. 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
5. 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden dan tanggapan para responden terhadap variabel penelitian.

a. Identitas Responden

1) Identitas Responden Berdasarkan Usia

Table 1. karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (usia)	jumlah	Presentase %
20-25 thn	14	47,7%
26-30 tahun	12	40,0%
31-35 tahun	3	10,0%
41-45 tahun	1	3,3%
50 tahun	0	0%
Total	30	100,0%

2) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 2. karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Perempuan	13	43,3%
2	Laki- Laki	17	56,7%
Total		30	100%

3) Identitas Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Table 3. karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	D III	2	6,7%
2	S1	10	33,3%
3	S2	5	16,7%
4	SMA/SMK	13	43,3%
Total		30	100%

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Adapun tanggapan responden terhadap variabel pada penelitian adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 5. Persepsi Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Indikator Budaya Organisasi	Rataan Skor	Keterangan
1	Inovasi	3,75	Baik
2	Perhatian Terhadap Detail	1,95	Tidak baik
3	Berorientasi Hasil	3,88	Baik
4	Berorientasi Manusia	3,7	Baik
5	Berorientasi pada Tim	3,9	Baik
6	Agresivitas	3,85	Baik
7	Stabilitas	3,55	Baik
Jumlah rata-rata		3,51	Baik

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X_1) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3,51 berada pada interval 3.41- 4.20.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 6. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Indikator Motivasi Kerja	Rataan Skor	Keterangan
1	Fisiologi (kebutuhan fisik)	3,8	Baik
2	Keamanan	3,6	Baik
3	Sosial	3,7	Baik
4	Penghargaan	3,85	Baik
5	Aktualisasi diri	3,95	Baik
Jumlah rata-rata		3.78	Baik

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3,78 berada pada interval 3.41- 4.20.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Rataan Skor	Keterangan
1	Kualitas	3,85	Baik
2	Kuantitas	3,9	Baik
3	Pelaksanaan tugas	3,75	Baik
4	Tanggung jawab	3,8	Baik
Jumlah rata-rata		3,75	Baik

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3,75 berada pada interval 3.41- 4.20.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi berganda pada table 8 diperoleh rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,269 + 0,341 X_1 + 0,177 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, diketahui bahwa nilai *constant* (a) adalah 3,269 berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi dan Motivasi kerja adalah nol, maka Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo mengalami penurunan sebesar 3,269 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b_1) adalah 0,341 berarti berarti bahwa apabila variabel Budaya Organisasi ditambah atau ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo sebesar 0,341 satuan. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (b_2) adalah 0,177 berarti apabila variabel Kinerja Karyawan ditambah atau ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo sebesar 0,177 satuan.

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengambilan keputusan pada uji F dengan kriteria sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai F tabel:

- 1) Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (3,374), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo
- 2) Apabila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel (3,374), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo

b. Berdasarkan signifikansi ($\alpha = 0,05$)

- 1) Apabila signifikansi lebih besar α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo
- 2) Apabila signifikansi lebih kecil α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo

Table 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	125.406	2	62.703	14.918	.000 ^b
	Residual	106.284	26	3.918		
	Total	234.690	28			

a. Predictors: (constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,918 lebih besar dari 3,374 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo. Untuk pengambilan keputusan pada uji t dengan kriteria sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai F tabel :

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (4,203), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.
- 2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (4,203), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.

b. Berdasarkan signifikansi ($\alpha = 0,05$)

- 1) Apabila signifikansi lebih besar α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.
- 2) Apabila signifikansi lebih kecil α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.

Dari tabel 8, variabel lingkungan kerja diketahui nilai t hitung sebesar 3,283 dan signifikansi sebesar 0.003 sedangkan untuk variabel motivasi kerja diketahui nilai t hitung sebesar 2,681 dan signifikansi sebesar 0,013, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Kota Palopo.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besar pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamidi kota palopo. Kita dapat ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,534 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 94,80% terhadap kinerja karyawan pada Alfamidi kota palopo dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 14,918 lebih besar dari F tabel (0,374) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan persentase pengaruh sebesar 94,80% dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti. Untuk hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Alfamidi kota palopo

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,283 lebih besar dari nilai t tabel (0,374) dan signifikansi sebesar 0,030 lebih besar dari 0,05. Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,341 yang berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo sebesar 0,341 satuan dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan uji t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,681 lebih besar t tabel (0,374) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,392 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo sebesar 0,392 satuan dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo.

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu (a)

hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,283 lebih besar dari nilai t tabel (0,374) dan signifikansi sebesar 0,030 lebih besar dari 0,05 dan untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,681 lebih besar t table 0,374 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo. (b) Hasil uji secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 14.918 lebih besar dari F tabel (0.374) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo dengan persentase pengaruh sebesar 94,80% dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti.

Adapun saran yang ingin disampaikan penulis antara lain yaitu (a) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo telah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan pada alfamidi kota palopo juga akan lebih meningkat lagi. (b) kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajiannya serta mengembangkann konsep penerapan budaya organisasi dan morivasi kerja serta dapat meneliti faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budaya Organisasi, Kepuasan Variabel Interving Pada PT. PLN APJ Semarang”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta:
- Andi. Porwani, S. 2010. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ”Jurnal Ilmiah.Vol. 11, No. 2, 2010.
- Prastiwi, Riska. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar”.

- Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin. Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Lukman. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Kajian Teori, Analisis, dan Syariah. Sukoharjo: CV. Jasmine.
- Heriyanti, Dewita. 2007. "Analisis Pengaruh yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan." Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Sinaga,
- N. Prima. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera". Skripsi. Medan: USU.
- Soedjono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.7, No. 1, Maret 2005. Hal. 1-8.2012.