Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 69-74
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4134

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi

Nia Rahmania*, Sahromi, Ginanjar Wira Saputra
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung
*Correspondence: niarahmania@stiabandung.ac.id

Abstrak. Setiap organisasi dapat dibedakan dengan organisasi lain dengan sebuah ciri khas sebagai identitas organisasi tersebut. Ciri khas ini dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi bertumpu pada korelasi yang bernilai dan memiliki norma, cara berperilaku dan kepercayaan yang menjadi ciri individu atau kelompok dapat menyelesaikan permasalahan. selain budaya organisasi, penulis jelaskan diatas terdapat sumber daya manusia yang berkualitas memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu komitmen organisasi. pegawai yang memiliki suatu komitmen terhadap organisasi mendapatkan kemampuan untuk memperbaiki kinerja dengan baik secara individu, kelompok atau organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan populasi dan sampel seluruh pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi dengan jumlah 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini Hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 10,134 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,006 memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah searah sehingga budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi.

Kata kunci : budaya; kerja; komitmen; organisasi; pegawai

Abstract. *Every organization can be distinguished from other organizations by a distinctive feature as the identity of the organization. This characteristic is known as organizational culture. Organizational culture is based on correlations that are valued and have norms, ways of behaving and beliefs that characterize individuals or groups that can solve problems. In addition to organizational culture, the authors explained above that there are quality human resources that have an influence on organizational performance, namely organizational commitment. employees who have a commitment to the organization gain the ability to improve performance either individually, in groups or in the organization. This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on employee job satisfaction at the General Section of Regional Secretariat of Cimahi City. The method used in this research is quantitative with a population and sample of all employees at the General Section of Regional Secretariat of Cimahi City with a total of 37 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results obtained in this study F test results obtained calculated F value of 10.134 with a significance of 0.000 <0.006 has a positive value so that it can be said that the pattern of relationship between organizational culture and organizational commitment to employee job satisfaction is unidirectional so that organizational culture and organizational commitment have a relationship significant effect on job satisfaction in the General Section of Cimahi Regional Secretariat.*

Keywords **:** *culture; commitmen; employees; organization; work*

PENDAHULUAN

Era globalisasi terlihat dari perkembangan yang sangat cepat, lingkungan luar tidak terkendali serta ketidakpastian yang begitu tinggi (Kurniawati dan Diana, 2022). Menghadapi era globalisasi yang mengalami persaingan dan perubahan yang begitu ketat maka organisasi diharapkan dapat mengikuti zaman yang berkembang (Saputra, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hadir sebagai sebuah cara untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan seperti kompeten dibidangnya (Wibowo, 2018).

Suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk dicapai, terdapat seseorang yang ada didalam organisasi tersebut bekerja dengan profesional, pelayanan harus baik dan berkualitas, bekerja keras, tekun dan

bertanggung jawab atas pekerjaannya (Saputra dan Putri, 2022). Ciri khas merupakan pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lain, hal ini menjadi identitas organisasi tersebut (Saputra, 2018). Ciri khas ini menjadi budaya organisasi. Acuan pada budaya organisasi yaitu nilai-nilai, norma-morma sebagai hubungan yang unik, cara berperilaku dan kepercayaan sebagai ciri individu atau kelompok pada saat menyelesaikan masalah (Kurniawati dan Saputra, 2022). Terdapat nilai-nilai dari budaya organisasi yang harus dipahami, dikuasai dan dijalankan bersama oleh semua pihak yang ikut serta (Amir, 2019).

Budaya organisasi dapat mengarahkan perilaku setiap anggotanya dengan sistem penyebaran suatu nilai dan kepercayaan dalam suatu organisasi yang berkembang (Suarha dan Johan, 2023). Pengaruh yang dimiliki budaya pada organisasi terhadap suatu kinerja kerja pegawai, karena dalam budaya pada organisasi memiliki peran sebagai instrumen unggulan yang kompetitif, apabila budaya pada organisasi dapat menunjang strategi organisasi serta budaya organisasi hingga mampu mengatasi suatu permasalahan dengan tepat dan cepat serta tuntutan bagi setiap orang yang berada dalam organisasi untuk merealisasikan dan mengembangkan kompetensinya secara maksimal (Yamin, 2017).

Tidak terlepas dari budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi, SDM yang berkualitas memiliki pengaruh pada kinerja organisasinya yaitu komitmen dalam organisasi (Istikomah dan Yusuf, 2022). Pegawai yang memiliki potensi karena mempunyai komitmen dalam organisasi mampu melakukan perbaikan kinerja secara organisasi, kelompok atau individu (Hartati, Saputra and Noegraha, 2023). Komitmen organisasi yang dilakukan pegawai dapat memberikan potensi yang tinggi sebagai peningkatan organisasi (Kurniawati *et al.*, 2023). Pegawai memiliki rasa tanggung jawab pada saat berkomitmen tinggi dan bersedia untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut membuat pegawai memiliki rasa nyaman dan kemampuannya berguna dalam organisasi (Ferriyansyah, 2013).

Bagian Umum Setda Kota Cimahi merupakan bagian dari Asisten Administrasi Umum pada Setda. Bagian umum memiliki tugas pokok yaitu membagi tugas, merencanakan kegiatan, mengontrol dan melaksanakan kegiatan umum dan perlengkapan mencakup sekretaris daerah. Bagian Umum memiliki fungsi diantaranya persuratan sekretariat daerah maupun perencanaan kegiatan umum dan administrasi keuangan, terlaksananya kegiatan umum dan kelengkapan sekretariat daerah, pemenuhan kelengkapan lingkup sekretariat daerah, pembagian tugas kegiatan umum dan perlengkapan sekretariat daerah, pemberian tugas oleh atasan yang dapat dilaksanakan berdasarkan tugas dan fungsinya. Bagian umum dalam melaksanakan tugasnya sangat bergantung pada budaya organisasi dan komitmen organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut penelitian akan membahas mengenai pengaruh pada Budaya dan Komitmen dalam Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi.

Landasan Teori

Budaya dalam organisasi menjadi suatu hal yang sudah berlangsung dan diimplementasikan hingga digunakan pada aktivitas kerja sebagai suatu dorongan bagi para manajer dan pegawai agar meningkatkan kualitas kerja. Menurut Jones, kultur organisasi didefinisikan sebagai kumpulan norma dan nilai hasil yang membawa interaksi antar anggota dengan anggota organisasi lain (Torang, 2014). Komitmen organisasi merupakan perilaku yang dimiliki pegawai berhubungan dengan kepercayaan dan nilai tujuan organisasi yang diterima sangat kuat, adanya keinginan yang diusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan untuk menetapkan posisi sebagai anggota organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, terdapat penilaian sehingga pegawai tetap konsisten dan siap untuk bekerja dengan semaksimal mungkin (Rahmadaningtyas, 2016).

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang didasari oleh sifat individual dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tidak serupa berbanding dengan nilai-nilai yang terdapat dari diri masing-masing individu. Adapun aspek yang semakin tidak sedikit berbandingan dengan kemauan individu dalam pekerjaan, akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu tanggapan afektif kepada berbagai segi pekerjaan, oleh karena itu kepuasan kerja tidak menjadi suatu konsep yang terpadu. Pegawai akan merasa puas maupun tidak puas terhadap suatu dengan pembagian tugas kerja atau bagian kerja lainnya. Kepuasan dalam kerja dipahami sebagai nilai tambah seorang pegawai atas pekerjaan, yang tercipta atas dasar evaluasi

situasi lingkungan kerja. Evaluasi ini dapat berlangsung pada salah satu pekerjaan, evaluasi tersebut berlangsung atas dasar apresiasi terhadap nilai-nilai penting dari sebuah pekerjaan. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, akan membuatnya lebih menyukai pekerjaan tersebut (Ghozali, 2012).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Gorap et al. (2019) yang membahas mengenai pengaruh antara budaya, dan komitmen organisasi, serta kompensasi pada kinerja pegawai dilihat dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Dinkes Kota Tomohon. Untuk memahami implikasi komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja seorang pegawai dilihat dari kepuasan kerjanya, dilakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Temuan penelitian ini diketahui bahwa budaya, komitmen organisasi, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Dinkes Kota tersebut.

Penelitian Supriyatno dkk (2019) yang membahas mengenai pengaruh antara kompetensi, Komitmen dan Kompensasi kepada kepuasan kerja dan Kinerja Dosen di salah satu PTS di Kota Samarinda. Penelitian dilakukan untuk mengetahui implikasi dari komitmen organisasi, kompensasi, dan tingkat keterampilan terhadap kinerja dan produktivitas kerja menggunakan kuantitatif dengan 97 sampel dari populasi responden. Hasil dari penelitian memperlihatkan kompetensi yang berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja, akan tetapi kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan komitmen dalam organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berpengaruh signifkan terhadap kinerja. Sedangkan Kompensasi memberikan pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dan Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

METODE

Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif serta populasi dan sampel yaitu seluruh pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi berjumlah 37 orang. Perolehan data melalui penyebaran kuesioner yang merupakan data primer dilakukan kepada seluruh pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan rumus product moment untuk melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian dihitung dengan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Y = dependen Kepuasan Kerja; X_1 = independen Budaya Organisasi; X_2 = independen Komitmen Organisasi; a dan b = konstanta

Populasi hanya 37 orang yang merupakan keseluruhan pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi, maka penelitian ini akan mengambil keseluruhan anggota populasi untuk menjadi sampel atau yang kemudian disebut sebagai responden yaitu sebanyak 37 orang. Hal tersebut merujuk pada pendapat Sifa (2017) Total sampel diambil secara keseluruhan, jika jumlah populasi kurang dari 100 orang. Namun, jika terdapat 100 orang jumlah populasinya, maka dapat diperoleh 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan hal ini, 37 orang dijadikan sampel dimana terdapat 37 orang pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Cimahi menjadi sampel dalam penelitian ini. Tujuan penyebaran kuesioner dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden yang merupakan data primer tentang Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi. Sebagai dukungan pada uraian pengolahan kuantitatif yang diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dibutuhkan informasi sekunder yang diperoleh dari studi literatur terkait budaya dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Data primer didapatkan dari hasil survei berupa skala ordinal tipe skala likert. Skala likert dipakai sebagai pengukur sikap atau pendapat sebgai skala penelitian. Skala ini dipakai sebagai alat ukur persetujuan responden terhadap serangkai pernyataan. Alat komputasi statistik SPSS digunakan untuk memproses data statistik dengan cepat dan akurat untuk menghasilkan berbagai hasil yang dapat dipahami oleh seseorang yang membuat laporan penelitian. Analisis data adalah proses menganalisis data dengan menggunakan pendekatan ruminatif atau seperangkat aturan yang ada yang sesuai dengan temuan penelitian.

HASIL

Kuesioner budaya organisasi di adaptasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Robbins dimana terdapat lima dimensi budaya organisasi

yaitu innovation and risk taking, outcome orientation, attention to detail, team orientation, stability, aggressiveness, dan people orientation dengan jumlah total pertanyaan sebanyak 15 item. Sementara komitmen organisasi di adaptasi dari dimensi yang dikembangkan Allen & Meyer dengan tiga dimensi diantaranya Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu dan Komitmen Normatif dengan jumlah total pertanyaan 15 item. Adapun kepuasan kerja pegawai antara lain terdiri atas enam dimensi diantaranya Pekerjaan itu sendiri, Pengawasan, Upah, Peluang Pemasaran, Kondisi kerja dan Rekan kerja setelah itu berkembang menjadi 15 item pernyataan. Penelitian ini memiliki sampel yaitu seluruh pegawai Bagian Umum Setda Kota Cimahi Provinsi yang berjumlah 37 orang.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	73
Perempuan	10	27
Total	37	100

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 73%. Kemudian untuk responden dengan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 27%. Tabel 2 menjelaskan bahwa karakteristik usia, menunjukan usia 30-39 Tahun merupakan usia paling dominan pada pegawai Bagian Umum setda Kota Cimahi dengan persentase 35.1% dengan jumlah 13 orang, kemudian usia dominan selanjutnya pada usia 40-49 Tahun dengan persentase 32,4% dengan jumlah 12 orang, lalu usia lebih dari 50 tahun dengan persentase 18,9% dengan jumlah 7 orang dan usia 18-29 tahun dengan persentase 13,5% merupakan usia yang paling rendah dengan jumlah 5 orang.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Kategori Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-29 Tahun	5	13,5
30-39 Tahun	13	35,1
40-49 ahun	12	32,4
>50 Tahun	7	18,9
Totsl	37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 3
Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	6	16,2
6-10 Tahun	3	8,1
11-15 Tahun	20	54,1
>15 Tahun	8	21,6
Total	37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa masa kerja yang lebih dominan yaitu 11-15 tahun dengan persentase 54,1% atau 20 orang, sedangkan masa kerja yang dominan selanjutnya lebih dari 15 tahun masa kerja dengan persentase 21,6% atau 8 orang, lalu masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase 16,2% dengan jumlah 6 orang dan yang terakhir 6-10 tahun dengan persentase 8,1% dengan jumlah hanya 3 orang.

Tabel 4
Analilisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Konstanta	22,389		
X_1	0,000	-0,007	0,995
X_2	0,510	4,209	0,000
F-Hitung	10,134		0,000
R Square	0,373		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 menjelaskan dimana angka konstanta 22.389 memperlihatkan variabel budaya organisasi (X1) maupun variabel komitmen organisasi (X2) keduanya angka positif, kepuasan kerja (Y) angka positif 22.389 satuan. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi senilai 0,000 membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diantara variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal tersebut berdasarkan jika variabel bebas yaitu budaya organisasi meningkat senilai satu satuan dengan pandangan variabel bebas yang lain konstan, maka variabel kepuasan kerja dengan peningkatan senilai 0,000.

Koefisien regresi pada komitmen organisasi bernilai 0,510 yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan jika ada peningkatan pada variabel budaya organisasi sebesar satu satuan jika diasumsikan variabel bebas lainnya bersifat konstan, sehingga variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,510. Dari hasil analisis, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, jelas bahwa

terdapat hubungan parsial antara komitmen organisasi suatu organisasi tertentu dan operasinya sehari-hari sehubungan dengan prestasi kerja karyawan pada momen Pearson. dari korelasi. Hasil korelasi parsial berada pada taraf Signifikansi F sekitar 0,000. Hasil dari uji F didapatkan nilai F-hitung yaitu 10,134 dengan signifikansi 0,000 < 0,006 bernilai positif maka pola hubungan budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah searah.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang sudah dilakukan di agian Umum Sekretariat Daerah Kota Cimahi menemukan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Mengingat pentingnya budaya dan komitmen serta adanya nilai-nilai budaya yang dapat mengikat pegawai terhadap organisasi, sehingga pegawai tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Komitmen organisasi pegawai yang rasional, terhubung secara emosional dan inisiatif diri untuk karir yang panjang, meningkatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, M.T. 2019, *Perilaku Organisasi*. 2nd edn. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ferriyansyah, M.F. 2013, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PPPA Darul Qur'an. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Ghozali, A. 2012, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Gorap, S.I., Haerani, S. and Hakim, W. 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinaskesehatan Daerah Kota Tomohon), *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 101–114.

Hartati, L., Saputra, G.W. and Noegraha, F.T. 2023, Influence of Service Quality on Inpatient Satisfaction at Karisma Cimareme Hospital, *Journal of Applied Management and Business Administration*, 1(2), 89–95.

Istikomah, Saputra, G.W. and Yusuf, M. 2022, Marketing Mix Strategy and Financial Capabilities in Improving Sharia Stock Investment, *Journal of Applied Management and Business Administration*, 1(1), 21–27.

Kurniawati *et al.* 2023, How is the Condition of Health Services at the UPT Puskesmas Griya Antapani Bandung City, *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 2(1), 14–20.

Kurniawati and Saputra, G.W. 2022, Peningkatan Keunggulan Bersaing Wirausaha Melalui Pelatihan SDM Dan Kemampuan Manajemen, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(5), 2283–2290.

Kurniawati, Saputra, G.W. and Diana, A.N. 2022, Analisis Faktor Penentu Keputusan Pembelian Konsumen Pada Online Shop: Peran Penggunaan Media Sosial Dan Perilaku Hedonis Konsumen, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(4).

Rahmadaningtyas, F. 2016, Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Saputra, G.W. 2018, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, *Jurnal Bina Administrasi (JBA)*, 6(1), 16–30.

Saputra, G.W., Kurniawati, K. and Eka Putri, T. 2022, Pengaruh kualitas pelayanan pemandu museum terhadap kepuasan pengunjung di Museum Geologi Bandung, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 5323–5331.

Sifa, N.N. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan.

Suarha, C., Saputra, G.W. dan Johan, A. 2023, Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor), *Journal Publicuho*, 6(1), pp. 56–70. Available at: https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91.

Supriyanto, A., Setyadi, D. and Defung, F. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Kesehatan Swasta di Kota Samarinda, *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(3).

Torang, S. 2014, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, R. 2018, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). Universitas Islam Indonesia.

Yamin, F. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar). Universitas Islam Indonesia.