

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

¹Fajar Siddiq, ²Asep Jamaludin, ³Nandang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. Ronggo Waluyo Sirnabaya, Kabupaten Karawang, 41361.

¹mn20.fajarsiddiq@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id

³nandang@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at the Karawang Regency Population Control and Family Planning Service. In this particular investigation, a quantitative descriptive approach was used. It is estimated that the total number of employees working at the Karawang Regency DPPKB is 39 people (both population and sample). For the purpose of testing our hypothesis, we used SPSS version 25. Research findings show that organizational culture has an influence on employee performance, as indicated by a t value of 2.028 and a significance value (sig) of 0.002, lower than the acceptable threshold of 0.05. The t -calculated value of the relationship between job satisfaction and employee performance is 2.882, the t -table value is 2.028, and the significance level (sig) of 0.007 is also smaller than 0.05. Apart from that, job satisfaction has a partial influence on employee performance. This shows that organizational culture and satisfaction at work where employees operate have a positive and large influence on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Dalam penyelidikan khusus ini, pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan. Diperkirakan total pegawai yang bekerja di DPPKB Kabupaten Karawang berjumlah 39 orang (baik populasi maupun sampel). Untuk tujuan menguji hipotesis penulis menggunakan SPSS versi 25. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ternyata mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,028 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,002, lebih rendah dari ambang batas yang dapat diterima sebesar 0,05. Nilai t -hitung hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 2,882, nilai t -tabel sebesar 2,028, dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,007 juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja di tempat kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam kedudukannya sebagai salah satu cabang dari Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab memberikan bantuan kepada masyarakat umum dalam menjalankan kegiatannya di lingkungan eksekutif. Dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik dengan tujuan mencapai kesejahteraan masyarakat mempunyai tujuan dan kewajiban yang besar. Tugas PNS adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan kebangsaan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) adalah lembaga pemerintahan daerah yang tidak termasuk dalam kementerian, bertugas menyediakan layanan terkait Keluarga Berencana (KB) dan Kesejahteraan Keluarga, sebagaimana dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14, 2016. Hal ini merupakan maksud dari tugas utamanya adalah memberikan bantuan kepada bupati dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah yang berkaitan dengan PKB dan KB.

Dalam membangun sistem kerja yang berkualitas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang bergantung pada pegawainya yang profesional. Baik kinerja atau hasil kerja ditandai dengan kualitas SDM pegawai dinas. Menurut Wibowo (2017) dalam Putri & Gw, (2023) Kinerja aparatur Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang adalah penilaian hasil kerja aparatur Pemkab Karawang secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan.

Menurut definisi Mangkunegara dalam Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023), kinerja yang baik diartikan sebagai pekerjaan yang memenuhi standar organisasi dalam memenuhi tujuan organisasi. Tujuan-tujuan ini pada gilirannya didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang staf dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan yang diberikan padanya.

Kinerja pekerja memegang peranan sebagai komponen penting yang harus menjadi bahan pertimbangan guna menunjang tindakan dalam pekerjaan. Sebagai hasil dari kinerja yang optimal, suatu kelompok mungkin dapat mencapai tujuannya dengan lebih berhasil. Oleh karena itu, pada tahap pertama, penting untuk melakukan pengecekan kinerja setiap pegawai untuk menjamin bahwa mereka berada pada level yang diantisipasi (Asep Jamaludin, 2022). Hal ini sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi agar organisasi tersebut berhasil; jika pekerja dapat bekerja dengan sukses, perusahaan akan dapat mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dilakukan. Hasil penilaian kinerja yang dilakukan terhadap personel DPPKB Karawang tahun 2022 disajikan pada tabel 1 yang dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1. Capaian Kerja DPPKB Karawang Tahun 2022

Indikator	Sasaran	Realisasi	Persentase
Jumlah Peserta KB Baru	98.646	119.279	121 %
IUD	3.627	3.324	92 %
MOW	1.182	1.132	96 %
MOP	185	17	9 %
Kondom	4.762	6.760	142 %
Implan	5.231	5.340	102 %
Suntik	47.551	64.264	135 %
Pil	37.826	38.442	102 %
Bina Keluarga Balita	503	446	89 %
Bina Keluarga Remaja	275	274	100 %
Bina Keluarga Lansia	273	276	101 %
UPPKS	465	208	45 %

Sumber: LAKIP DPPKB Karawang Tahun 2022

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa sejumlah program belum berhasil mencapai targetnya, menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPPKB masih kurang memuaskan. Oleh karena itu, penulis melakukan pra-penelitian dengan 30 anggota staf dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang untuk mendapatkan data empiris tentang kinerja pegawai DPPKB.

Tabel 2. Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah	
		Baik		Tidak Baik		F	%
		F	%	F	%		
1	Bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai DPPKB Karawang	14	48,7%	16	51,3%	30	100%
2	Bagaimana kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai DPPKB Karawang	11	41%	19	59%	30	100%
3	Bagaimana ketepatan waktu pegawai DPPKB dalam menyelesaikan tugasnya	13	43,6%	18	56,4%	30	100%
4	Bagaimana tingkat efektivitas dalam penggunaan sumber daya manusia	13	43,6%	18	56,4%	30	100%
5	Bagaimana kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya	20	61,5%	10	38,5%	30	100%
Rata-rata		14	47,68%	16	52,32%	30	100%

Sumber: Data Hasil Pra Penelitian Diolah Penulis, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang masih jauh dari optimal. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata 16 responden, atau 52 persen dari jumlah yang menjawab. Menurut data di atas, hanya ada satu indikator yang baik, yaitu kemandirian pegawai dengan persentase 61,5% jika dibandingkan dengan indikator lain. Oleh karena itu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tingkat efektivitas pegawai harus segera ditingkatkan karena komponen-komponen ini masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini akan mengganggu pencapaian target yang sudah ditentukan oleh Dinas. Oleh karena itu, DPPKB Karawang perlu melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan pelayanan publik dan masyarakat ke depannya.

Menurut hasil penelitian ini, penelitian sebelumnya—yang dimuat dalam artikel "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertahanan Nasional Kota Makassar" (Amiruddin et al., 2023)—telah menunjukkan bahwa teori budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan dengan kinerja pegawai di tempat kerja mereka.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan (Santoso, 2020), budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Ide-ide yang dimiliki bersama menjadi landasan

filosofi organisasi ini. Ketika kelompok dihadapkan pada suatu tantangan atau permasalahan, terlepas dari apakah tantangan atau permasalahan tersebut bersifat internal atau eksternal, asumsi-asumsi tertentu dikembangkan melalui proses tersebut. Ingatlah bahwa setiap individu memiliki kualitas khasnya masing-masing adalah hal yang paling penting.

Berikut adalah Pra Penelitian budaya organisasi kepada 30 responden pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 3. Data Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah	
		Baik		Tidak Baik		F	%
		F	%	F	%		
1	Bagaimana kepuasan yang dirasakan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya	13	46,2%	17	53,8%	30	100%
2	Bagaimana pegawai DPPKB taat dalam mengikuti peraturan yang ada di kantor DPPKB Karawang	12	43,6%	18	56,40%	30	100%
3	Bagaimana pegawai saling membantu antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya	9	35,9%	21	64,1%	30	100%
4	Bagaimana pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya	20	61,5%	10	38,5%	30	100%
5	Bagaimana pegawai menyelesaikan permasalahan yang ada pada DPPKB Karawang	11	41%	19	59%	30	100%
Rata-rata		13	45,64%	17	54,36%	30	100%

Sumber: Data Pra Penelitian yang Telah Diproses oleh Penulis, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di DPPKB Kabupaten Karawang masih kurang. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata 17 responden, atau 54 persen dari jumlah yang menjawab. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya ada satu indikator yang baik, yaitu inovasi pegawai dengan persentase 61,5%, dan indikator yang tidak baik, yaitu saling membantu antar pegawai, memiliki nilai tertinggi dengan persentase 64,1%. Pegawai harus lebih berhati-hati dalam membantu satu sama lain. karena situasi ini akan mengganggu pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya mengenai pekerjaan pegawai (Amiruddin et al., 2023), budaya suatu organisasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawainya. Di sisi lain, penelitian sebelumnya (Sami'un & Hanna, 2023) menunjukkan bahwa budaya suatu bisnis tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan selama mereka bekerja.

Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Nandang (2023), berujung pada penilaian positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya sendiri. Aspek-aspek seperti sifat tugas pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diterapkan, perasaan lega, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan semuanya dimasukkan dalam evaluasi ini. Lebih lanjut menurut Luthans dalam penelitian yang dilakukan oleh Mursalim dkk. (2023), kepuasan kerja merupakan faktor lain yang berpotensi mengendalikan pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Berikut adalah Pra Penelitian budaya organisasi kepada 30 responden pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 4. Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah	
		Baik		Tidak Baik		F	%
		F	%	F	%		
1	Bagaimana tingkat kepuasan pada pekerjaan yang dijalankan saat ini	22	66,7%	8	33,3%	30	100%
2	Bagaimana dengan upah yang diterima saat ini apakah sesuai dengan kebutuhan pokok	6	28,2%	24	71,8%	30	100%
3	Bagaimana tingkat kemudahan untuk mengembangkan diri melalui promosi jabatan	13	46,2%	17	53,8%	30	100%
4	Bagaimana dengan ada atau tidaknya pengawasan atau supervisi dalam bekerja	14	46,2%	18	53,8%	30	100%
5	Bagaimana hubungan dengan rekan kerja dan atasan	12	41%	18	59%	30	100%
6	Bagaimana kondisi kerja yang ada pada DPPKB Karawang saat ini	21	64,1%	9	35,9%	30	100%
Rata-rata		14	48,73%	16	51,27%	30	100%

Sumber: Data Pra Penelitian yang Telah Diproses oleh Penulis, 2023

Tabel tersebut menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja di DPPKB Kabupaten Karawang masih rendah, di mana 16 dari total 30 responden, atau 51%, memberikan tanggapan negatif. Berdasarkan data tersebut, terdapat dua indikator yang menunjukkan hasil baik dengan persentase tertinggi, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan dengan tingkat 66,7% dan kondisi kerja dengan tingkat 64,1%. Namun, indikator negatif utama adalah upah saat ini, dengan tingkat kepuasan sebesar 71,8%, menunjukkan ketidakpuasan pegawai terhadap besaran upah yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, perlu perhatian khusus terhadap upah saat ini karena kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian lain (Alqawiyu & Putra, 2023) yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, semua penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai (Faisal et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan selama ini (Fauziek & Yanuar, 2021), tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat anggapan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang masih belum berkembang sehingga belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Tanpa adanya solusi terhadap masalah ini, DPPKB tidak akan mampu mencapai tujuannya secara tepat waktu dan efektif. Sebaliknya, keterkaitan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja akan lebih transparan dan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pekerja jika organisasi dikelola dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang bersifat kuantitatif dan deskriptif digunakan oleh penulis pada laporan penelitian ini. Seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dianggap sebagai peserta studi penelitian, terlepas dari apakah mereka tergolong PNS atau Non PNS. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 39 orang yang ikut serta dalam penelitian. Pendekatan Pengambilan sampel non-probabilitas, khususnya penggunaan teknik yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh atau pengambilan sampel sensus,

melibatkan praktik penggunaan sampel dari setiap anggota populasi. Untuk keperluan pengumpulan data, penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan dalam bentuk teknik yang disebut dengan “komunikasi jangka panjang”.

Sugiyono (2017:219) menyatakan bahwa berdasarkan asalnya, data penelitian dapat dikategorikan menjadi tiga jenis:

1. Data Primer
2. Data sekunder
3. Data Kuantitatif

Dalam proyek penelitian khusus ini, analisis kuantitatif digunakan sebagai metode penyelidikan metodologis. Analisis Regresi Bayesian adalah metode statistik yang digunakan selama penyelidikan ini. Dalam penyelidikan khusus ini, prosedur analisis data kuantitatif terdiri dari langkah-langkah berikut::

- Pemeriksaan Kualitas Data
 - a) Pengujian Validitas
 - b) Pengujian Reliabilitas
- Pengujian Asumsi Klasik
 - a) Pengujian Normalitas
 - b) Pengujian Linearitas
 - c) Pengujian Heteroskedastisitas
- Implementasi Analisis Regresi Linear Berganda
- Pengujian Hipotesis
 - a) Uji t
 - b) Uji F
- Penghitungan Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel ke dalam tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis persentase serta memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut. Dimana, dalam analisis deskriptif ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di DPPKB Kabupaten Karawang. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.

No.	Pertanyaan	Persentase	Kriteria
1	Bagaimana kepuasan yang dirasakan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan?	85,64	Baik
2	Pegawai taat dalam mengikuti peraturan yang ada di DPPKB?	87,69	Baik
3	Pegawai selalu inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya?	85,13	Baik
4	Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik?	89,74	Baik
5	Bagaimana sikap saling menghormati antar sesama pegawai dan atasan?	90,26	Sangat Baik
6	Pegawai dalam pekerjaannya saling membantu antar kelompok?	86,15	Baik
7	Bagaimana kualitas kerja pegawai pada lingkungan DPPKB?	91,28	Sangat Baik
8	Pegawai selalu berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	83,08	Cukup Baik
9	Pegawai dalam mengerjakan tugas dengan tim selalu berdiskusi untuk menyelesaikan pekerjaannya?	86,67	Baik
10	Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dengan tim/kelompok kerja?	85,64	Baik
Rata - rata		87,13	Baik

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.

No.	Pertanyaan	Persentase	Kriteria
1	Sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini?	85,13	Baik
2	Apakah tugas-tugas yang diberikan membuat pegawai merasa puas saat ini?	80	Baik
3	Bagaimana tingkat kepuasan pegawai terhadap tingkat gaji atau upah yang di terima saat ini?	85,13	Baik
4	Sejauh mana pegawai merasa puas mendapat tunjangan dari kerja keras atas pencapaian?	84,62	Baik
5	Bagaimana dalam pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan peluang promosi jabatan?	76,41	Cukup Baik
6	Bagaimana pegawai melibatkan diri dalam pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan peluang promosi jabatan?	78,97	Cukup Baik
7	Bagaimana supervisi memberi kesempatan pegawai untuk memperoleh pengembangan karir?	76,41	Cukup Baik
8	Bagaimana pegawai menilai tingkat kerjasama di antara anggota kelompok kerja?	85,13	Baik
9	Sejauh mana anggota kelompok kerja merasa puas didukung dan dihargai oleh rekan kerja mereka?	86,67	Baik
10	Sejauh mana pegawai merasa puas dengan kondisi kerja di DPPKB?	91,79	Sangat Baik
Rata - rata		83,026	Baik

Tabel 7. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.

No.	Pertanyaan	Persentase	Kriteria
1	Bagaimana keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya?	81,03	Baik
2	Bagaimana kesempurnaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai?	85,13	Baik
3	Bagaimana pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya?	86,15	Baik
4	Sejauh mana jumlah aktivitas pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu?	88,21	Baik
5	Bagaimana hasil output pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	88,72	Baik
6	Efisiensi waktu ketika menyelesaikan pekerjaan?	86,67	Baik
7	Sejauh mana tingkat efektivitas pegawai bekerja?	87,18	Baik
8	Bagaimana tingkat penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan?	91,28	Sangat Baik
9	Sejauh mana kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	84,1	Baik
10	Tingkat kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	85,13	Baik
Rata - rata		86,36	Baik

Sumber: Olahan data Kuesioner Penulis, 2023

Ringkasan dari hasil kuesioner untuk variabel X1, X2, dan Y menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasi (X1) dinilai baik (87,13), dengan indikator tertinggi adalah "Kualitas kerja pegawai di lingkungan DPPKB" mencapai 91,28%. Meskipun demikian, indikator terendahnya, yaitu "Inovasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan", hanya mencapai 83,08%, menandakan bahwa tingkat inovasi masih perlu ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai.
2. Kepuasan kerja (X2) juga dinilai baik (83,26), dengan indikator tertinggi adalah "Kepuasan pegawai dengan kondisi kerja di DPPKB" mencapai 91,79%. Namun, indikator terendahnya, yaitu "Pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan peluang promosi jabatan", hanya mencapai 76,41%, menandakan perlunya peningkatan pelatihan bagi pegawai.
3. Kinerja pegawai (Y) juga dinilai baik (86,36), dengan indikator tertinggi adalah "Penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan" mencapai 91,28%. Namun, indikator terendahnya, yaitu "Keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan", hanya mencapai 81,03%, menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap keterampilan kerja pegawai.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Data tabel 1 menunjukkan nilai R hitung untuk budaya organisasi paling rendah terdapat pada item X1.9 = 0,701 > r tabel = 0,316, r hitung kepuasan kerja terdapat pada item X2.10 = 0,634 > r tabel = 0,316 dan r hitung kinerja pegawai terdapat pada item Y8 = 0,743 > r tabel = 0,316. Berdasarkan hasil ini dapat dikemukakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

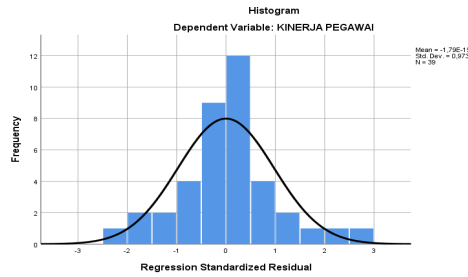
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	.923	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	.934	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	.951	Valid

Sumber: Olahan data SPSS v25

Data tabel 2 menunjukkan budaya organisasi (X1) Cronbach's Alpha = 0,923 > 0,60 kepuasan kerja (X2) Cronbach's Alpha = 0,934 > 0,60 dan kinerja pegawai (Y) Cronbach's Alpha = 0,951 > 0,60 dimana hasil ini mengartikan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Olahan data SPSS v25

Histogram khusus ini memiliki kurva laten yang menunjukkan bahwa distribusinya terdistribusi secara teratur. Kelengkungan yang dibengkokkan pada histogram ini merupakan kurva laten. Dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menghasilkan distribusi normal akibat dari fenomena tersebut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	.299	3.346
Kepuasan Kerja (X2)	.299	3.346

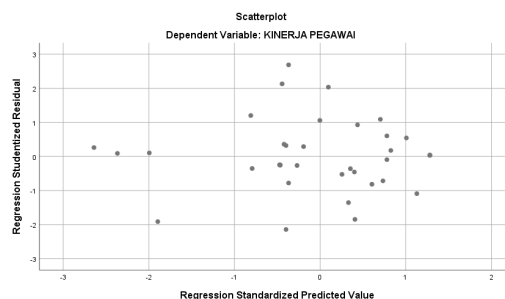
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 3 di atas diperoleh nilai Tolerance (0,299) lebih besar 0,10 dan nilai VIF (3,346) kurang dari 10 dapat diartikan bahwa variabel independen budaya organisasi (X1) kepuasan kerja (X2) tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan data Tabel 10 di atas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, dan titik tersebar di atas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.044	3.664		1.103	.277
Budaya Organisasi (X1)	.519	.152	.496	3.404	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.398	.138	.420	2.882	.007

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 11, formulasi regresi Linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,044 + 0,519.X1 + 0,398.X2.$$

Interpretasi dari formulasi regresi Linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta, $a=4,044$ menunjukkan bahwa ketika faktor Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak memiliki perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 4,044 satuan.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yaitu $b1 = 0,519$ menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,519 satuan jika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar 0,01. Selanjutnya, dengan nilai p sebesar 0,002, yang lebih rendah dari 0,05, dan nilai t sebesar 3,404, yang lebih rendah dari nilai t kritis sebesar 2,028 (untuk $n=36$), kita dapat menerima hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dapat diterima atau terbukti.
3. Selanjutnya koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan tren positif ($b2 = 0,398$) yang menunjukkan bahwa trennya positif. Dengan keterangan tersebut dapat kita simpulkan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,398 satuan. Selanjutnya dengan nilai t sebesar 2,882 yang lebih tinggi dari nilai T tabel sebesar 2,028 (untuk $n=36$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang lebih rendah dari 0,05 maka hipotesis 2 (H2) dapat diterima, yaitu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dapat diterima atau terbukti.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression,	1045,926	2	522,963	60,767	.000b
	Residual,	309,818	36	8,606		
	Total	1355,744	38			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Olahan data SPSS v25

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu model regresi yang digunakan di masa lalu, digunakan uji F. Membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F yang terdapat dalam tabel pada tingkat signifikansi 0,05 merupakan teknik yang sering digunakan. Temuan uji simultan yang ditunjukkan pada tabel 12 mengenai pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mencapai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Implikasinya adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan etika tempat kerja. Penggunaan nilai F yang telah ditentukan selain nilai F yang tersedia pada tabel merupakan metode tambahan yang dapat digunakan selain pemanfaatan nilai probabilitas atau signifikansi. Hipotesis nol ditolak dalam skenario ini, dan hipotesis alternatif diterima, asalkan nilai F yang dihitung lebih tinggi dari nilai F yang terdapat pada tabel. Dengan mempertimbangkan dua persyaratan pengujian, nilai F yang dihitung dalam contoh ini adalah 60.767, lebih tinggi dari nilai F yang ditemukan pada tabel, yaitu 3,26 (sampai n-k=36). Dengan demikian, ada kemungkinan kita akan menerima Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa perpaduan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878a	.771	.759	293.361

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diperoleh hasil koefisien determinasi yang terdapat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,759. Hal ini berarti naik turunnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang ditentukan oleh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja sebesar

75,9%, sedangkan 24,1% sisanya ditentukan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Analisis Deskriptif

Pembahasan Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel budaya organisasi memiliki rata-rata persentase 87,13%, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, budaya organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dinilai baik. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tertinggi untuk variabel budaya organisasi adalah "tingkat penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan Pegawai DPPKB Karawang" dengan persentase 91,28%, menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada. Namun, indikator terendah adalah "Pegawai selalu berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan" dengan persentase 83,08%, menunjukkan bahwa inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal meskipun termasuk dalam kategori Baik.

Pembahasan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata persentase 83,26%, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dinilai baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tertinggi untuk variabel kepuasan kerja adalah "Sejauh mana pegawai merasa puas dengan kondisi kerja di DPPKB?" dengan persentase 91,79%, menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan kondisi kerjanya. Namun, indikator terendah adalah "Bagaimana dalam pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan peluang promosi jabatan?" dengan persentase 76,41%. Meskipun termasuk dalam kategori Baik, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan peluang promosi jabatan masih belum optimal.

Pembahasan Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata persentase 86,36%, yang menempatkannya dalam kategori Baik. Hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan, kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dinilai positif. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tertinggi untuk variabel kinerja pegawai adalah "Tingkat penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan" dengan persentase 91,28%. Ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan sudah cukup baik. Namun, indikator terendah adalah "Keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan persentase 81,03%. Meskipun masih masuk dalam kategori Baik, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai dalam bekerja masih perlu ditingkatkan.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis yang menyatakan "Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai". Oleh karena itu, Budaya Organisasi dianggap sebagai faktor yang sangat penting bagi setiap pegawai, terutama dalam konteks pelayanan kepada masyarakat. Budaya Organisasi berperan secara positif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan dari penelitian Amiruddin et al, (2023) yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Hal ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memainkan peran krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan Kerja pegawai meliputi tingkat kepuasan mereka terhadap sifat tugas pekerjaan, hasil kerja yang mereka capai, pengawasan yang mereka terima, serta perasaan lega dan kesenangan dalam menjalani pekerjaan mereka saat ini. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Faisal et al, (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari temuan penelitian Alqawiyu & Putra, (2023), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Kepuasan kerja pegawai mencakup tingkat kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja yang mereka capai, serta perasaan lega dan kesenangan dalam menjalani pekerjaan saat ini.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Kedua faktor tersebut dapat efektif digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan Kinerja Pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Amiruddin et al, (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga terdapat dalam penelitian Manoppo, (2023) yang menunjukkan

bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pegawai ASN BPD Sulawesi Utara. Oleh karena itu, para pimpinan perlu memperkuat nilai-nilai budaya organisasi di antara pegawai mereka dan memastikan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Jika pegawai memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan berada pada kategori baik.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $3,404 > 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $2,882 > 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$.
5. Dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari dua variabel independen yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel $60,767 > 3,26$ dengan tingkat signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Amiruddin, F., Burhanuddin, B., Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Di Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 1021–1038. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.698>
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2021). Pendahuluan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 10). ALFABETA cv.

- Erika Manoppo, Bernhard Tewal, & Regina Saerang. (2023). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 558–567.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Faisal, A., Sjarief, E., & Panjaitan, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12, 1–14.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Jamaludin, A., Sihabudin, Wanta, Firmansyah, Y., & Mudzakir, T. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KARAWANG*.
- Mursalim, M. H., Samdin, & Adam, L. O. B. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi (Jumbo)*, 7(2), 297–309. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Putri, A., & Gw, S. H. (2023). *The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On The Performance Of PLKB Officers In Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang District Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PLKB*. 4(5), 4368–4379.
- Sami'un, & Hanna, F. (2023). *Saat ini , era persaingan dunia bisnis sangat ketat yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan . Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari . Persaingan yang sangat ketat terletak pada bagai*. 3(3), 181–190.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1)(1), 028–037.

Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.

Romadon, T., Nandang, N., & Apriani, Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 807. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1015>

Buku

Pramana, D., Armayanti, N., Irwansyah, & Tambunan, K. (2022). No Title. In *BUDAYA ORGANISASI* (p. 101). CV Merdeka kreasi group. [Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprilia, D. \(2020\). No Title. In *FAKTOR KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA*. LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH. \[https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Kompensasi_Motivasi_dan_Disiplin/7RY7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+kepuasan+kerja&pg=PR5&printsec=frontcover\]\(https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Kompensasi_Motivasi_dan_Disiplin/7RY7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+kepuasan+kerja&pg=PR5&printsec=frontcover\)](https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi/ImvFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Budaya+organisasi+berkaitan+dengan+bagaimana+karyawan+mempersiapkan+karakteristik+dari+budaya+suatu+organisasi,+bukan+dengan+apa+mereka+menyukai+budaya+itu+atau+tidak.+Artinya,+budaya+itu+merupakan+suatu+istilah+deskriptif.+Budaya+organisasi+merupakan+suatu+persepsi+bersama+yang+dianut+oleh+semua+anggota+organisasi.+<\/a>(Pramana,+Dodi+dkk,+2022)&pg=PA101&printsec=frontcover</p></div><div data-bbox=)

Sari, A., Putra, I., & Amerta, I. M. (2021). No Title. In *ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI* (p. 04). Scopindo Media Pustaka. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=uF0wEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Kinerja+adalah+sikap,+nilai,+moral,+serta+alasan+internal+dan+eksternal+yang+mendorong+seseorang+untuk+bekerja+atau+bertindak+dalam+profesinya+Mitchel,+2008\)&ots=vvVEWN5S_B&sig=aCvBziRJTYjcsLKrKI7ZvswngE&redir_esc=y#v=onepage&q=Kinerja+adalah+sikap%2C+nilai%2C+moral%2C+serta+alasan+internal+dan+eksternal+yang+mendorong+seseorang+untuk+bekerja+atau+bertindak+dalam+profesinya+Mitchel%2C+2008\)&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=uF0wEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Kinerja+adalah+sikap,+nilai,+moral,+serta+alasan+internal+dan+eksternal+yang+mendorong+seseorang+untuk+bekerja+atau+bertindak+dalam+profesinya+Mitchel,+2008)&ots=vvVEWN5S_B&sig=aCvBziRJTYjcsLKrKI7ZvswngE&redir_esc=y#v=onepage&q=Kinerja+adalah+sikap%2C+nilai%2C+moral%2C+serta+alasan+internal+dan+eksternal+yang+mendorong+seseorang+untuk+bekerja+atau+bertindak+dalam+profesinya+Mitchel%2C+2008)&f=false)

Tiong, P. (2023). No Title. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) TEORI DAN PRAKTIK* (p. 101). DEEPUBLISH DIGITAL. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_MSDM_Teori/wizeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Menurut+Luthans+2012+ada+6+dimensi+atau+indikator+dalam+menguji+kepuasan+kerja+yaitu:&pg=PA101&printsec=frontcover