

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI

Latiefah Juliachya<sup>1\*</sup>, David Pangaribuan<sup>2</sup>, Fitriasyah Nurmulya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
[latifahcahya100@gmail.com](mailto:latifahcahya100@gmail.com), [david.pangaribuan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:david.pangaribuan@dsn.ubharajaya.ac.id),  
[fitriasyah.nurmulya@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:fitriasyah.nurmulya@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*corresponden author : [latifahcahya100@gmail.com](mailto:latifahcahya100@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Keywords:** Budaya Organisasi,  
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

*Received : 31, July*

*Revised : 9, Aug*

*Accepted: 28, July*

©2023The Author(s): This is an  
open-access article distributed  
under the terms of the [Creative  
Commons Atribusi 4.0  
Internasional](#).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Bekasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk menguji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi yang berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Sosial Kota Bekasi. (3) Secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis dikarenakan mempunyai peran dalam mengatur dan mengembangkan potensi tenaga kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah menjadi faktor penting dalam mendorong kelancaran aktivitas kerja serta untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu memperhatikan faktor yang mampu menambah tingkatan kepuasan kerja, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja yakni persepsi seseorang yang bersifat positif ataupun negative yang mencerminkan sikap saling terkait terhadap pekerjaannya (Pratama et al., 2024) Seseorang yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada tugasnya. Sebaliknya sikap negatif menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sendiri (Chairunas & Anwar, 2025)

Kepuasan kerja pegawai pada Dinsos Kota Bekasi berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai saat menjalankan tugas.

Namun hasil pra survey menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum merasa puas. Ini menandakan bahwa tingkat kepuasan kerja di Dinsos Kota Bekasi belum maksimal.

**Tabel Pra Survey Kepuasan Kerja**

| Pernyataan                                                                               | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini                             | 25% | 30% | 25% | 15% | 5%  |
| Saya merasa penghargaan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan hasil kerja saya     | 30% | 25% | 25% | 15% | 10% |
| Saya merasa hubungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja                             | 20% | 30% | 30% | 10% | 5%  |
| Saya merasa puas terhadap kesempatan pengembangan karir yang diberikan terhadap instansi | 30% | 30% | 20% | 15% | 10% |

Hasil pra survey menyatakan belum puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, penghargaan yang diberikan instansi, kenyamanan dalam bekerja serta kesempatan pengembangan karir, yang dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen pegawai dalam memberikan kinerja terbaik bagi instansi. Menurut (Filbert Wangidjaja, 2024)

Dikarenakan fenomena tersebut, penulis tertarik guna melaksanakan studi dengan topik “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bekasi”.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni sikap atau respons individu atas pekerjaannya yang terbentuk melalui penilaian diantara imbalan yang diperoleh dengan harapan atau nilai yang dianggap layak untuk diterima (Hasanah & Dewi, 2023). Kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan saat bekerja yang diperoleh melalui pujian atas hasil kerja, dan perlakuan yang baik (Hanawidjaya, 2022). Kepuasan kerja sebagai perasaan individu atas pekerjaan yang berlandaskan penilaian atas berbagai aspek pekerjaan (Marlin et al., 2024)

Menurut Aniversari (2022) indikator kepuasan kerja yaitu 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Supervisi.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah asumsi yang dibagi dan diterima oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal tersebut dirasakan maupun bereaksi pada lingkungan yang beragam (Shokib, 2024). Budaya organisasi merupakan aspek yang menentukan nilai, kepercayaan, keyakinan serta perilaku kolektif yang membangun cara anggota berinteraksi, berkomunikasi maupun bekerja sama (Lase et al., 2025). Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang telah dilangsungkan lama maupun diimplementasikan dalam aktivitas kerja yang menjadi pendorong bagi kualitas kerja (Agustin et al., 2025)

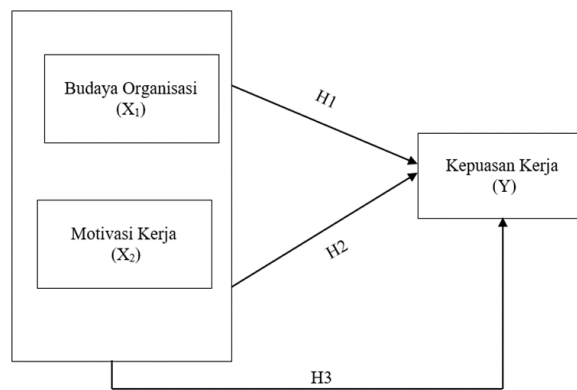
Indikator budaya organisasi menurut Abdulharis *et al* (2024) meliputi : 1. Inovasi 2. Orientasi orang 3. Orientasi tim

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai semangat pendorong yang memotivasi seseorang melakukan tugas yang diperlukan demi mencapai tujuan pelaksanaan serta memengaruhi setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan (Noorkhalisah, 2024). Motivasi kerja rela membuat seseorang mengalokasikan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk menunaikan tanggungjawab pada pekerjaannya (Subekti & Suhartini, 2023) Motivasi kerja merupakan dorongan yang membentuk semangat kerja individu untuk berkolaborasi, bekerja efektif dan tekad kuat untuk menghasilkan kinerja optimal (Fatih et al., 2025)

Indikator motivasi kerja menurut Octaviani dan Alamsyah (2025) sebagai berikut: 1. Kebutuhan rasa aman 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan akan penghargaan

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

## HIPOTESIS

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Yunita *et al* (2024) telah melakukan kajian mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian terdahulu adalah

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Wujarso *et al* (2025) telah melaksanakan kajian mengenai motivasi kerja pada kepuasan kerja. Hasil temuan menegaskan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Hipotesis yang diberikan yakni:

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kamsidik *et al* (2025) telah mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi maupun motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil temuan menunjukkan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan pada penelitian sebelumnya adalah

H3: Diduga budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## METODOLOGI

Desain penelitian yakni metode yang berperan untuk menjamin proses pengumpulan data berlangsung secara akurat dan efisien demi menjawab pertanyaan penelitian (Putra et al., 2025) Cresswell dalam Siroj (2024) menyatakan bahwasanya penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang dipakai dalam menguji teori tertentu dengan mempelajari hubungannya antar variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja di Dinsos Kota Bekasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinsos Kota Bekasi dengan menggunakan sampel jenuh pada 70 pegawai menggunakan pengambilan sampel *non probability sampling* dengan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian

## HASIL

### Uji Kualitas Data

#### 1.Uji validitas

**Tabel Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1  | X1 1       | 0,783    | 0,235   | Valid      |
| 2  | X1_2       | 0,797    | 0,235   | Valid      |
| 3  | X3 3       | 0,816    | 0,235   | Valid      |

Sumber :Olah Data SPSS 26,2026

Sebagaimana tabel, “r hit. untuk setiap pernyataannya melebihi r tab, yaitu 0,235, hal ini maka menyimpulkan bahwasanya tiga butir pernyataan yang diterapkan pada Budaya Organisasi dinyatakan valid.”

**Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1  | X2 1       | 0,823    | 0,235   | Valid      |
| 2  | X2_2       | 0,806    | 0,235   | Valid      |
| 3  | X2_3       | 0,745    | 0,235   | Valid      |
| 4  | X2_4       | 0,845    | 0,235   | Valid      |
| 5  | X2 5       | 0,804    | 0,235   | Valid      |

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel tersebut keseluruhan butir pernyataan pada motivasi kerja mempunyai perolehan r hit > r tab 0,235, sehingga, kelima butir pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas

**Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1  | Y1_1       | 0,762    | 0,235   | Valid      |
| 2  | Y1_2       | 0,778    | 0,235   | Valid      |
| 3  | Y1_3       | 0,746    | 0,235   | Valid      |
| 4  | Y1_4       | 0,753    | 0,235   | Valid      |
| 5  | Y1_5       | 0,848    | 0,235   | Valid      |
| 6  | Y1_6       | 0,778    | 0,235   | Valid      |

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel tersebut perolehan nilai  $r_{hit} > r_{tab}$ , yakni 0,235,, sehingga dapat menyimpulkan bahwa 6 butir pernyataan yang diterapkan pada variabel kepuasan kerja dikatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,711            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,864            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0,868            | Reliabel   |

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Merujuk tabel “didapat Cronbach’s Alpha yakni Budaya Organisasi 0,711, Motivasi Kerja 0,864 maupun Kepuasan Kerja 0,828, yang menunjukan bahwasanya semua variabel memiliki nilai  $> 0,60$ ” hal ini mengindikasikan bahwasanya butir pernyataan pada budaya organisasi, motivasi kerja maupun kepuasan kerja dinyatakan reliabel

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                         | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                |                         | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation          | 2.31183291              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                | .091                    |
|                                  | Positive                | .069                    |
|                                  | Negative                | -.091                   |
| Test Statistic                   |                         | .091                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         | .200 <sup>c,d</sup>     |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    | .575 <sup>e</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval |                         |
|                                  | Lower Bound             | .563                    |
|                                  | Upper Bound             | .588                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

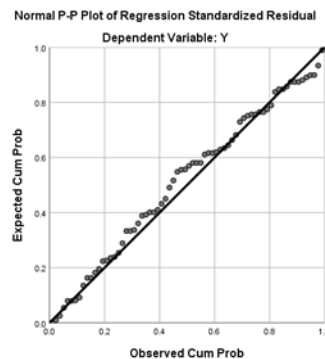
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Sebagaimana perolehan pengujian normalitas didapati perolehan sig. 0,200  $>$  0,05 sehingga data dinyatakan mempunyai distribusi normal. Hasil uji

monte carlo juga mengindikasikan perolehan  $0,575 > 0,05$  yang semakin menguatkan bahwasanya asumsi normalitas telah terpenuhi.

## 2. P-Plot



Sumber:: Olah Data SPSS 26, 2026

Terlihat bahwasanya titik-titik pada gambar tersebar di sekitar garis diagonal serta diikuti arah garis, sehingga data memperlihatkan memiliki distribusi normal.

## 3. Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |    |           |       |
|---------------------------|----|-----------|-------|
| Collinearity Statistics   |    |           |       |
| Model                     |    | Tolerance | VIF   |
| 1                         | X1 | .740      | 1.351 |
|                           | X2 | .740      | 1.351 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel independent tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Setiap variabel independent dianggap memenuhi kriteria tidak terjadi multikolinearitas, dengan nilai  $VIF < 0,10$  dan nilai toleransi  $> 0,10$

## Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>   |            |            |                           |       |      |
|-----------------------------|------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Unstandardized Coefficients |            |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model                       | B          | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                           |            |            |                           |       |      |
|                             | (Constant) | 10.815     |                           | 5.087 | .00  |
|                             | X1         | .771       | .452                      | 4.186 | .00  |
|                             | X2         | .294       | .289                      | 2.677 | .00  |

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2026

1. Konstanta = 10.815

Menunjukkan bahwasanya variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 10.815 tanpa terdapatnya independent yakni Budaya Organisasi maupun motivasi kerja

2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)

Nilai koefisien Budaya Organisasi mempunyai nilai 0,771 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara independent maupun dependen. Hal tersebut berarti bahwasanya independent lainnya tetap atau stabil, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 1%

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien Motivasi Kerja memiliki 0,294, memiliki pengaruh positif, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya peningkatan motivasi kerja 1% akan menaikkan kepuasan kerja 0,294 dengan budaya organisasi maupun motivasi kerja tetap

## Hasil Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana perolehan dapat diketahui bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja. Perolehan ini selaras dengan perolehan kajian tasya *et al* (2023) yang mengatakan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja, yang menjelaskan dengan memberi peluang yang setara kepada seluruh karyawan untuk menyampaikan pendapat serta ikut dalam aktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil responden terhadap indikator budaya organisasi yang memiliki skor tertinggi adalah “pimpinan saya memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pegawai dengan ketentuan yang berlaku” dengan rerata 3,96 hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi merasakan penerapan prinsip keadilan dalam manajemen SDM dalam instansi. Kemudian indikator yang memiliki skor terendah pada variabel budaya organisasi adalah “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan melibatkan beberapa bagian secara terkoordinasi” dengan rerata 3,84 temuan ini mengindikasikan koordinasi lintas bagian masih belum optimal yang disebabkan karna struktur yang bersifat sektoral dan kurangnya koordinasi rutin dan belum adanya mekanisme standar dalam pelaksanaan kerja sama antar unit, maka pimpinan perlu mendorong terciptanya budaya kolaborasi melalui rapat koordinasi berkala, pembagian peran yang jelas serta sistem informasi yang memudahkan komunikasi antar bagian

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana Analisa menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh dengan positif signifikan pada kepuasan kerja. Hasil temuan ini selaras dengan Fajrin Mubarokh (2023) yang menemukan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruhnya pada kepuasan kerja yang menyatakan bahwasanya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikann semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada motivasi kerja adalah “saya dapat berkomunikasi antar anggota tim dan dapat berjalan dengan baik dengan rerata 3,91 yang mengindikasikan bahwasanya pegawai mempunyai kemampuan komunikasinya yang baik dengan sesama anggota tim dalam

melaksanakan tugas. komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian informasi dan koordinasi penyelesaian pekerjaan, sehingga situasi ini meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa lebih mudah berkolaborasi, dan memperoleh dukungan kerja. Kemudian Indikator dengan nilai terendah adalah "Sistem kerja di dalam organisasi saya berjalan transparan dan memberi rasa aman" dengan rerata 3,68 yang disebabkan oleh kurang terbukanya penyampaian informasi mengenai kebijakan, prosedur kerja dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Rasa aman dapat dipengaruhi oleh ketidakjelasan aturan, minimnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai serta kurangnya kepastian terhadap pelaksanaan kebijakan organisasi. Apabila transparansi dan rasa aman belum tercipta secara optimal, motivasi kerja pegawai dapat menurun karena pegawai cenderung merasa kurang percaya terhadap sistem yang diterapkan oleh organisasi. Hal ini mengindikasikan adanya peluang untuk meningkatkan transparansi dalam penyampaian informasi, pelaksanaan prosedur serta pengambilan keputusan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Sebagaimana perolehan pengujian secara simultan diperoleh budaya organisasi serta motivasi kerja dengan simultan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kota Bekasi.

Perolehan kajian ini selaras dengan Kamsidik et al (2025) yang menegaskan bahwasanya budaya organisasi serta motivasi kerja secara bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja. Dengan demikian ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) serta Motivasi Kerja (X2) pada Kepuasan Kerja (Y)

### **Kesimpulan**

Sebagaimana analisis data dengan IBM SPSS vers 26 dapat menyimpulkan bahwasanya Budaya Organisasi maupun Motivasi Kerja memengaruhi kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi, yaitu :

1. Dalam uji t budaya organisasi memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berkontribusi positif serta signifikan pada kepuasan kerja
2. Dalam uji t motivasi kerja sig  $0,009 < 0,05$  yang menandakan bahwasanya motivasi kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja
3. Dalam uji f, perolehan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwasanya gabungan budaya organisasi serta motivasi kerja dengan bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bekasi

### **Saran**

Sebagaimana perolehan analisis kajian serta pembahasan terkait "pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja" maka penulis memberikan saran seperti:

1. Bagi Dinas Sosial Kota Bekasi  
Hasil penelitian ini besar harapan menjadi masukan bagi Dinas Sosial Kota Bekasi dalam upaya menambah tingkatan kepuasan kerja pegawai.

Pimpinan diharapkan mampu memperkuat peran kepemimpinan melalui pemberian arahan yang tepat serta dukungan yang optimal kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mampu memberikan dorongan bagi peningkatan kepuasan kerja

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas kajian melalui penambahan variabel lain yang mempunyai potensi dalam memberikan pengaruh pada tingkatan kepuasan kerja, yaitu kompensasi dan pelatihan kerja, serta memperluas objek penelitian pada instansi atau organisasi yang berbeda. Pengujian variabel tersebut diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai aspek yang mengarah pada kepuasan kerja pegawai di berbagai organisasi atau instansi

### Referensi

- Agustin, V. M., Nurhidayah, M., & Wahyono, S. I. (2025). Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan Dan Kinerja Organisasi Di PT Sasmito. *Journal Of Innovative And Creativity*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.683>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue :Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Chairunas, D. A., & Anwar, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan X Group Divisi Maintenance & Project Jakarta). *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(4). <https://doi.org/10.59841/glory.v3i4.3306>
- Fajrin Mubarak. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Fatih, H. M., Melania, & Amrulloh, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i5.10421>
- Filbert Wangidjaja, E. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(02). <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29836>
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Kamsidik, Krinaldy, & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Eagle Machinery Indonesia Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management & Business*, 8(1). <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1042>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya

- Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi.  
*Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).  
<https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management And Creative Business (Jmcbusa0*, 2(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Octaviani, S., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Radioterapi Di RS Hasan Sadikin Bandung. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4672>
- Pratama, T. U. N., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Pasar Utara. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7).  
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4062>
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3).  
<https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.1805>
- Siroj, R. A., Afgani, W., Septaria, D., Zahra, G., & Salsabilla. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>
- Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(05).  
[journal.uui.ac.id/selma/index](http://journal.uui.ac.id/selma/index)
- Tamalene, A., & Rumadaul, M. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1).  
<https://doi.org/10.31959/jat.v3i1.2544>
- Tasya, A. A., Alvionita, & Suben, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. *Trending : Jurnal Ekonnomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2).  
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i2.788>
- Wujarso, R., Arifah, A. F., Dewi, S., Listyowati, D., Napitupulu, B. E., & Saragih, R. H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Satuan Kerja Pusat Sistem Dan Strategi Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 9(4). <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i4.2136>
- Yunita, P. E., Nurhayati, I., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Villa Bukit Hambalang. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(4).  
<https://doi.org/10.29040/jie.v8i4.15275>