**Indo Green Journal**
*https://idngreen.com/index.php/green*

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026
Halaman: 470 – 475

RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tayando Tam Kota Tual Maluku Tenggara

Maryam Elwahan[1], Lilis Suryani[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
melwahan@gmail.com[1], dosen01743@unpam.ac.id[2]

**Kata Kunci**: *Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Kecamatan Tayando Tam Kota Tual Maluku Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh 30 pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara sederhana (koefisien determinasi 80,1%). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara sederhana (koefisien determinasi 91,4%) maupun dalam model berganda. Ketika kedua variabel diuji bersama, pengaruh parsial Komitmen Organisasi tidak signifikan (sig. 0,213), sedangkan Budaya Organisasi tetap signifikan (sig. 0,000). Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (F hitung = 153,562; sig. 0,000) dengan koefisien determinasi 91,9%. Budaya Organisasi merupakan prediktor yang paling dominan.

***Keyword***: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

***Abstract***

*This study aims to determine the partial and simultaneous effects of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at the Tayando Tam District Office, Tual City, Southeast Maluku. The study used a quantitative, associative design and saturated sampling, so all 30 employees served as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis with SPSS version 26. The results show that Organizational Commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction in the simple model (coefficient of determination 80.1%). Organizational Culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction, both in the simple model (coefficient of determination 91.4%) and in the multiple model. When both variables are tested together, the partial effect of Organizational Commitment is not significant (sig. 0.213), whereas Organizational Culture remains significant (sig. 0.000). Simultaneously, both variables have a significant effect on Job Satisfaction (F = 153.562; sig. 0.000), with a coefficient of determination of 91.9%. Organizational Culture is the most dominant predictor.*

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai yang menjalankan tugas sehari-hari. Dalam konteks aparatur negara, pegawai negeri sipil dituntut menjalankan fungsinya sebagai abdi negara sekaligus pelayan masyarakat, sehingga kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu kualitas pelayanan publik.

Kepuasan kerja dipahami sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam perasaan dan perilaku sebagai hasil penilaian atas pekerjaan tersebut (Afandi, 2018). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga dengan aspek psikologis dan emosional, seperti rasa dihargai dan kesesuaian pekerjaan dengan nilai-nilai yang dianggap penting. Pegawai yang puas cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Kantor Kecamatan Tayando Tam di Kota Tual merupakan unit pemerintahan di bawah kota yang dipimpin oleh seorang camat dan bertugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Pengamatan awal (pra-survei) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

mencapai target kantor. Sebagian pegawai masih mengalami kendala dalam memahami instruksi kerja, merasa penyampaian informasi belum optimal, dan menilai apresiasi terhadap kerja belum diberikan secara maksimal. Kesalahan kerja akibat kurangnya ketelitian juga masih ditemukan.

Dua faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan untuk mengusahakan upaya terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen ini lebih dari sekadar keanggotaan formal karena mencakup sikap menyukai organisasi dan keterikatan emosional, rasional, maupun normatif terhadap tujuannya (Allen & Meyer, 1990).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama yang membentuk cara anggota organisasi berpikir dan bertindak (Robbins & Judge, 2014). Budaya yang kuat dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan mendorong pegawai bekerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dimensi budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan agresivitas (Suryadi & Efendi, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan kerja pegawai. Yanti dan Prasetyo (2023) menemukan bahwa budaya dan komitmen organisasi secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada suku dinas di Jakarta Selatan, sedangkan Azwina dan Marlinah (2020) melaporkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, kajian mengenai kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan di wilayah timur Indonesia masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; (2) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; dan (3) pengaruh simultan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tayando Tam, Kota Tual, Maluku Tenggara. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: a). H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. b). H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. c). H3: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh antarvariabel menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Tayando Tam, Kota Tual, Maluku Tenggara, dengan pelaksanaan dari Januari hingga September 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tayando Tam yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden. Kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Operasionalisasi variabel dan indikator penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Skala |
|---|---|---|
| Komitmen Organisasi (X1) | Komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan | Likert 1–5 |
| Budaya Organisasi (X2) | Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan agresivitas | Likert 1–5 |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pekerjaan, pendapatan atau gaji, kesempatan promosi, dan gaya pengawasan | Likert 1–5 |

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26. Tahap pertama adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r tabel (0,361 untuk n = 30 pada taraf signifikansi 5%), serta uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Tahap kedua adalah uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (data dianggap normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05), uji multikolinearitas (nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10), uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan uji autokorelasi dengan Durbin-Watson.

Tahap ketiga adalah analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama. Analisis ini dilengkapi dengan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ($R^2$). Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk pengaruh parsial dengan nilai t tabel sebesar 2,048 (df = n − 2 = 28), dan uji F untuk pengaruh simultan dengan nilai F tabel sebesar 3,354 (df1 = 2; df2 = 27).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 2 menyajikan karakteristik responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (70%). Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 23–28 tahun (46,7%) dan 17–22 tahun (43,3%). Mayoritas responden berpendidikan S1 (73,3%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 35 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 30)

| Karakteristik | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 9 | 30,0% |
| | Perempuan | 21 | 70,0% |
| Usia | 17–22 tahun | 13 | 43,3% |
| | 23–28 tahun | 14 | 46,7% |
| | 29–34 tahun | 3 | 10,0% |
| | > 35 tahun | 0 | 0,0% |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 5 | 16,7% |
| | D3 | 2 | 6,7% |
| | S1 | 22 | 73,3% |
| | S2 | 1 | 3,3% |
| Total | | 30 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah.

### Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,361). Nilai r hitung untuk Komitmen Organisasi berada pada kisaran 0,650–0,831, Budaya Organisasi 0,672–0,854, dan Kepuasan Kerja 0,550–0,854. Nilai Cronbach's Alpha untuk Komitmen Organisasi sebesar 0,926, Budaya Organisasi 0,934, dan Kepuasan Kerja 0,926. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Item | Rentang r hitung | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Komitmen Organisasi (X1) | 10 | 0,650–0,831 | 0,926 | Valid dan reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 10 | 0,672–0,854 | 0,934 | Valid dan reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 10 | 0,550–0,854 | 0,926 | Valid dan reliabel |

Sumber: Output SPSS versi 26 yang diolah.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance sebesar 0,181 dan VIF sebesar 5,539 pada masing-masing variabel bebas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF masih berada di bawah 10. Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,433 untuk Komitmen Organisasi dan 0,689 untuk Budaya Organisasi, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Durbin-Watson sebesar 2,156 berada di antara batas dU dan 4 − dU, sehingga tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

**Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis**

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan Y = 3,622 + 0,891X1. Nilai t hitung sebesar 10,632 lebih besar dari t tabel 2,048 dengan signifikansi 0,000. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dengan persamaan Y = 3,100 + 0,896X2, dengan t hitung sebesar 17,286 dan signifikansi 0,000 (Tabel 4).

Ketika kedua variabel dianalisis bersama dalam regresi linier berganda, diperoleh persamaan Y = 2,496 + 0,164X1 + 0,757X2. Pada model ini, pengaruh parsial Komitmen Organisasi tidak signifikan (t hitung = 1,276; sig. = 0,213), sedangkan Budaya Organisasi tetap berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 6,272; sig. = 0,000). Nilai beta terstandarisasi Budaya Organisasi (0,807) jauh lebih besar dibandingkan Komitmen Organisasi (0,164).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

| Model | Variabel | B | Beta | t hitung | Sig. | R | $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sederhana (1) | Konstanta | 3,622 | – | 1,464 | 0,154 | – | – |
| | Komitmen Organisasi (X1) | 0,891 | 0,895 | 10,632 | 0,000 | 0,895 | 0,801 |
| Sederhana (2) | Konstanta | 3,100 | – | 1,983 | 0,057 | – | – |
| | Budaya Organisasi (X2) | 0,896 | 0,956 | 17,286 | 0,000 | 0,956 | 0,914 |
| Berganda (3) | Konstanta | 2,496 | – | 1,543 | 0,134 | 0,959 | 0,919 |
| | Komitmen Organisasi (X1) | 0,164 | 0,164 | 1,276 | 0,213 | | |
| | Budaya Organisasi (X2) | 0,757 | 0,807 | 6,272 | 0,000 | | |

Catatan: Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y). Pada model berganda, R dan $R^2$ merupakan nilai model secara keseluruhan. Adjusted $R^2$ = 0,913.

Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,959, yang termasuk kategori sangat kuat, dengan koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,919 atau 91,9%. Hasil uji F menghasilkan F hitung sebesar 153,562 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini jauh lebih besar dari F tabel 3,354 dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ringkasan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pengujian | Statistik Uji | Keputusan |
|---|---|---|---|
| H1 | Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (regresi sederhana) | t = 10,632; sig. 0,000 | Didukung |
| H1 | Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (regresi berganda) | t = 1,276; sig. 0,213 | Tidak didukung |
| H2 | Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (sederhana dan berganda) | t = 17,286; sig. 0,000 (berganda: t = 6,272) | Didukung |
| H3 | Komitmen dan Budaya Organisasi secara simultan | F = 153,562; sig. 0,000 | Didukung |

Sumber: Data primer yang diolah.

**Pembahasan**

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja (R = 0,895) dan mampu menjelaskan 80,1% variasi kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan kesediaan untuk berkontribusi bagi organisasi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya (Allen & Meyer, 1990).

Namun, pada model berganda pengaruh komitmen organisasi tidak lagi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja yang sebelumnya dijelaskan oleh komitmen organisasi juga tercakup oleh budaya organisasi. Nilai VIF sebesar 5,539 dan tolerance sebesar 0,181 mengindikasikan keterkaitan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas, meskipun masih di bawah ambang batas multikolinearitas. Kondisi ini dapat membuat kontribusi unik komitmen organisasi menjadi kecil ketika budaya organisasi ikut diperhitungkan. Dengan demikian, H1 didukung pada level bivariat, tetapi tidak terbukti sebagai prediktor independen ketika budaya organisasi dikontrol.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi menjadi prediktor paling kuat dalam penelitian ini. Pada regresi sederhana, budaya organisasi menjelaskan 91,4% variasi kepuasan kerja, dan pengaruhnya tetap signifikan dalam model berganda dengan nilai beta sebesar 0,807. Hasil ini konsisten dengan temuan Azwina dan Marlinah (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya yang menekankan kerja sama tim, perhatian pada detail, dan keterbukaan dalam berkomunikasi dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman, dihargai, dan terdorong untuk bekerja dengan baik. Pola ini relevan dengan temuan pra-survei yang menunjukkan kendala dalam penyampaian informasi dan pemahaman instruksi kerja di Kantor Kecamatan Tayando Tam.

**Pengaruh Simultan Komitmen dan Budaya Organisasi**

Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 91,9% variasi kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Yanti dan Prasetyo (2023) yang menemukan pengaruh simultan budaya dan komitmen organisasi, meskipun dengan variabel terikat kinerja pegawai. Sisa 8,1% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, komunikasi kerja, atau penghargaan, yang dapat dikaji pada penelitian berikutnya.

**Implikasi Praktis**

Bagi Kantor Kecamatan Tayando Tam, peningkatan kepuasan kerja sebaiknya diprioritaskan melalui penguatan budaya organisasi, khususnya membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara atasan dan pegawai. Pada sisi komitmen, pegawai perlu diberikan ruang yang lebih besar untuk dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan kerja, misalnya melalui forum koordinasi rutin dan program pengembangan kepemimpinan. Upaya ini diharapkan dapat memperkuat rasa memiliki pegawai terhadap organisasi sekaligus mendukung kepuasan kerja secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dalam analisis regresi sederhana (sig. 0,000), tetapi pengaruh parsialnya tidak signifikan ketika dianalisis bersama Budaya Organisasi (sig. 0,213); (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, baik secara sederhana maupun berganda (sig. 0,000), dan merupakan prediktor yang paling dominan; serta (3) Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (F hitung = 153,562; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 91,9%.

Kantor Kecamatan Tayando Tam disarankan untuk memprioritaskan penguatan budaya organisasi, terutama keterbukaan komunikasi antara atasan dan pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti komunikasi kerja, kompensasi, atau penghargaan, memperluas jumlah responden serta cakupan lokasi, dan menguji hubungan antarvariabel bebas secara lebih mendalam. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang kecil (30 orang) dan cakupan satu lokasi, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

**Mengakui**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Kecamatan Tayando Tam Kota Tual atas izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian, kepada dosen pembimbing, Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.M., atas bimbingan dan arahannya, serta kepada seluruh pegawai yang telah berpartisipasi sebagai responden.

## DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

Azwina, D., & Marlinah, H. (2020). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 89–107.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Yanti, R. Y., & Prasetyo, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara*

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

*Manajemen*, 3(3), 544–556.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Bandung: Alfabeta.
Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 17–28.
Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.