

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE HEAD OFFICE OF THE DIRECTORATE GENERAL OF CUSTOMS AND EXCISE**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**

<sup>1</sup>Triyanta Gala Parinding

<sup>1</sup>[triyanta.parinding@gmail.com](mailto:triyanta.parinding@gmail.com)

<sup>2</sup>Zulkifli Rangkuti

<sup>2</sup>[zrangkuti@gmail.com](mailto:zrangkuti@gmail.com)

<sup>3</sup>Dewi Listiorini

<sup>3</sup>[dewiimmi@gmail.com](mailto:dewiimmi@gmail.com)

**Prodi Magister Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa**

**ABSTRACT**

*The population is 85 employees of the Head Office of the Directorate General of Customs and Excise by calculating the sample size using the Slovin formula technique. There is an influence of organizational culture on work effectiveness, it is proven that the t value for the organizational culture variable (X1) is 3,491 while the t table value for N = 85 is 1,988. So 3,491 > 1,988, then H0 is rejected and Ha is accepted, it can be stated that organizational culture (X1) has a significant effect on employee job satisfaction (Y). There is an influence of Communication on Work Effectiveness, it is proven that the tcount value for the Communication variable (X2) is 7,222, while the ttable value for N = 85 is 1,988. So 7,222 > 1,988, then H0 is rejected and Ha is accepted, it can be concluded that partially the Communication variable (X2) has an effect on employee job satisfaction (Y). There is an influence of organizational culture and communication together on work effectiveness, as evidenced by the ANOVA test, the Fcount value is 75.695, while the Ftable ( $\alpha$  0.05) for N = 85 is 2.71. So Fcount > from Ftable ( $\alpha$  0.05) or 75,695 > 2.71 with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05 then it can be said that organizational culture (X1) and communication (X2) together or simultaneously have a positive effect on satisfaction. employee work (Y). Based on the calculations in the table above, the influence was tested for the three variables, and based on the Model Summary table, the Adjusted R Square (R2) value was 0.649. This shows that 64.9% of organizational culture (X1) and communication (X2) together influence employee job satisfaction (Y), while the remaining 35.1% is influenced by other factors not examined in this research.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Communication; Employee Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki populasi 85 pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik rumus Slovin. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Efektivitas Kerja, terbukti nilai thitung untuk variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 3.491 sedangkan nilai ttabel untuk N = 85 sebesar 1.988. Jadi 3.491 > 1.988, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja, terbukti nilai thitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 7.222, sedangkan nilai ttabel untuk N = 85 sebesar 1.988. Jadi 7.222 > 1.988, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja, terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 75.695, sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk N = 85 sebesar 2.71. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau 75.695 > 2.71 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan

kerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.649. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.9% Budaya organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 35.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Budaya organisasi; Komunikasi; Kepuasan Kerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat dibutuhkan agar seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan maksimal. Hasibuan (dalam Sophia Delima, 2019:3) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dan dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan, maupun kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sikap tersebut juga berkenaan dengan persepsi yang berhubungan dengan suatu pandangan umum bahwa didalam bekerja pegawai bukan semata-mata mencari uang, namun juga kepuasan dalam bekerja yang dapat dicapai melalui berbagai aspek kerja. Apabila aspek-aspek pekerjaan mampu mendatangkan rasa puas, maka pegawai akan bekerja dengan lebih giat dan sungguh-sungguh.

Kepuasan kerja mencerminkan perilaku keseluruhan karyawan secara positif terhadap suatu pekerjaannya. Bagi perusahaan, kepuasan kerja memberikan manfaat yang baik dalam menunjang keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Seperti contohnya menghasilkan suatu output yaitu produk kerja yang baik dan inovasi yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Penelitian akan kepuasan kerja dewasanya menjadi perhatian yang serius untuk perusahaan dan manajer sumber dayanya. Pasalnya, banyak karyawan yang masih merasakan rendahnya kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang tidak baik, tekanan dari atasan, kompensasi yang rendah, pengaturan kerja, minimnya fasilitas, gaji yang tidak sepadan, dan sebagainya. Untuk memperkuat pendapat peneliti terkait permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan pra-riset beserta wawancara mengenai rendahnya kepuasan kerja. Data yang diperoleh melalui wawancara kepada kepala subbagian tata usaha diketahui bahwa penurunan Kepuasan Kerja yang terjadi kepada karyawan setempat. Berikut ini disampaikan data yang telah tersedia terkait penilaian kepuasan kerja di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai memiliki budaya organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai yang merupakan norma yang dijadikan sebagai panduan moral dalam berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak bagi pimpinan dan seluruh pegawai, yang terdiri dari: integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan.

Berinteraksi melalui komunikasi sebagai pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi, merupakan sebuah sarana media informasi dan sarana komunikasi interaktif antara pemerintah dengan pihak-pihak lain baik kelompok masyarakat, kalangan bisnis maupun antar sesama lembaga pemerintahan. Komunikasi merupakan alat yang penting untuk menjalankan fungsi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan sistem komunikasi yang digunakan. Khususnya pada kantor pelayanan komunikasi adalah poin yang menjadi dasar terlaksananya tugas dan kewajiban seluruh lapisan organisasi.

Di setiap organisasi menentukan penyesuaian-penyesuaian komunikasi guna mencapai tujuan organisasi, bila dalam suatu organisasi memperhatikan pentingnya suatu hubungan komunikasi informal maka karyawan akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya dan kepuasan karyawan bisa ditunjang dengan perasaan senang terhadap pekerjaannya karena komunikasi antar sesama rekan kerja dan pimpinan dapat seimbang.

Kondisi kerja yang “misscommunication” dapat mengakibatkan kinerja karyawan pun akan memburuk karena tidak adanya kerjasama dengan baik antara rekan sesama kerja, keterbukaan pimpinan terhadap segala pengambilan keputusan yang ada di perusahaan atau instansi dan tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi bila kebutuhan di dalam bekerja dapat terpenuhi. Karena bila kepuasan karyawan tidak terpenuhi secara maksimal berakibat rusaknya kondisi dalam suatu organisasi, rusaknya suatu organisasi dapat berwujud kongkrit seperti pelambanan kerja, pemogokan, mangkir dalam pekerjaannya bahkan bisa berakibat pergantian karyawan. Sehingga membuktikan bahwa fasilitas, gaji, insentif dan sejenisnya tidak merupakan hal pokok permasalahan yang terjadi di suatu perusahaan atau instansi.

Saat ini banyak sekali problem yang terjadi di perusahaan atau instansi karena faktor komunikasi yang kurang berjalan dengan baik, seperti kebijakkan-kebijakan baru, pergantian jabatan/promosi, alur administrasi yang tidak jelas dan kondisi yang serupa membuat hal tersebut memicu terjadinya “misscommunication”. Hal tersebut dapat terjadinya konflik intern antar sesama rekan kerja dan pimpinan. Dan hal itu bisa menimbulkan ketidaknyamanan pada saat bekerja bagi para karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2022) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebanyak 108 orang. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Rumus Slovin. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 85 pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yakni pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2) dan kepuasan kerja pegawai (Y) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (option) analysis regression yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap output SPSS, diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.820	3.974		.710	.480
1 Budaya organisasi (X1)	.361	.103	.288	3.491	.001
Komunikasi (X2)	.566	.078	.596	7.222	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

Sumber: Diolah peneliti 2025

### Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 3.491 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 85$  sebesar 1.988. Jadi  $3.491 > 1.988$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y).

### Pengaruh komunikasi (X2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 7.222, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 85$  sebesar 1.988. Jadi  $7.222 > 1.988$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 2. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2808.649	2	1404.324	75.695	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1521.304	82	18.552		
Total	4329.953	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), komunikasi (X2) , Budaya organisasi (X1)

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 75.695, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 85$  sebesar 2.71. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$ ,05) atau  $75.695 > 2.71$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.640	4.30726

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2) , Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.649. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64.9% Budaya organisasi (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 35.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani, Lisa. 2018. Penerapan Budaya Kerja Pada Aparatur Pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara. Publika, Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN. Volume I, Nomor 01 Tahun 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J. 2021. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2021. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2016. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. 2022. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2021. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2016. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., dan Glinow, Mary Von. 2020. *Organizational Behaviour* Emerging Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Moekijat. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2021. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. 2021. *Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Prawirosentono, Suyadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi 1, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2020. Human Resource Management. New York: JohnWiley & Sons, Inc.
- \_\_\_\_\_. 2003. Perilaku Organisasi 10th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2021. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2015. Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sarwoto. 2020. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2006. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schultz, Duane., dan Schulz, Sydney E. 2010. Theories of Personality. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2016. Research Methods for Business. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, Umberto. 2014. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Simamora, Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2021. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan RD). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. 2021. "Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis", Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2012. Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Usman, Husaini., dan Akbar, Purnomo Setiady 2014. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat dan Amirullah. 2022. Riset Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, H.M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitrawacana Media.