

## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) PROVINSI PAPUA TENGAH

Daud Pongtuluran<sup>1</sup>, Petrus Ma'ana<sup>2</sup>, Corvis L Rantererung<sup>3</sup>  
e-mail: [daudpongtuluran@gmail.com](mailto:daudpongtuluran@gmail.com)<sup>1</sup>, [petramanna@ukipaulus.ac.id](mailto:petramanna@ukipaulus.ac.id)<sup>2</sup>,  
[corvis@ukipaulus.ac.id](mailto:corvis@ukipaulus.ac.id)<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Kristen  
Indonesia Paulus

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 13, Makassar 90243

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data primer dan data sekunder. Populasi 38 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Papua Tengah. Teknik pengambilan sampel dengan Teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 38 orang yang dijadikan sebagai responden. Metode analisis data dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan analisis SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, dimana signifikan Variabel Budaya Organisasi (X1)  $0.288 > 0,05$ . Sedangkan hasil perhitungan pada t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1.079 < 2.03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y); 2) Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Motivasi Kerja (X2) adalah  $0,012 < 0,05$ ; 3). Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Gaya Kepemimpinan (X3) adalah:  $0.434 > 0,05$ . Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0.791 < 2.03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 ditolak. Sehingga Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y); 4) Hasil pengujian pada tabel pada tabel ANOVA diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2.629, dengan nilai F tabel adalah 2.03224, sehingga dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $2.629 > 2.03224$ , dan dapat dilihat pada tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Variabel X3 secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

**Kata-kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pegawai

Commented [1]: Font: Book Antiqua  
Ukuran: 14pt  
Jenis: Kapital

## ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE TOWARDS EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE NATIONAL UNITY AND POLITICS AGENCY (KESBANGPOL) OF CENTRAL PAPUA PROVINCE

**Abstract:** This research to determine and analyze the analysis of organizational culture, work motivation and leadership style on employee job satisfaction in the National Unity and Political Agency (Kesbangpol) of Central Papua Province. This research is quantitative research. Sources of primary data and secondary data. The population is 38 employees of the National Unity and Political Agency (Kesbangpol) of Central Papua Province. The sampling technique was a saturated sample technique where the entire population was used as the sample, so that the sample in this study was 38 people who were used as respondents. Data analysis method using multiple linear regression analysis with the help of SPSS analysis. The results of this research show that: 1) Organizational Culture (X1) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) Central Papua Province, where the significant Organizational Culture Variable (X1) is  $0.288 > 0,05$ . Meanwhile, the calculation results on the calculated  $t$  are smaller than the  $t$  table ( $1.079 < 2.03224$ ), then  $H_0$  is accepted or Hypothesis 1 is accepted. Thus it can be concluded that the independent variable has an effect on the dependent variable. This research shows that Organizational Culture (X1) influences Employee Job Satisfaction (Y); 2) Work Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) Central Papua Province. Significant Work Motivation (X2) is  $0.012 < 0,05$ ; 3). Leadership Style (X3) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at the National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) Central Papua Province. Significant Leadership Style (X3) is:  $0.434 > 0,05$ . The calculated  $t$  value is smaller than the  $t$  table ( $0.791 < 2.03224$ ), then  $H_0$  is accepted or Hypothesis 3 is rejected. So that Leadership Style (X3) does not partially have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y); 4) The test results in the table in the ANOVA table above show that the calculated  $F$  value is 2.629, with the  $F$  table value being 2.03224, so it can be seen that the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $2.629 > 2.03224$ , and can be seen at a significant level of  $0.036 < 0,05$ , then  $H_0$  is accepted or the hypothesis is accepted, it can be concluded that variables X1, X3) Simultaneously (together) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) in the National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) of Central Papua Province.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Motivation, Leadership Style and Employee Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik. Penelitian ini fokus pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, yang dijadikan sebagai objek penelitian. Penelitian ini akan melakukan capaian terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai dengan melakukan analisis pada Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan Motivasi pegawai dilingkup Penelitian ini fokus pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:378). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja

bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo 2011:48).

Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali (2018:133) adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong

seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain.

Sesuai dengan fokus penelitian ini terkait dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai, Budaya Organisasi dan Motivasi pegawai, maka peneliti melakukan pengamatan dan survey awal pada objek penelitian dan memperoleh informasi bahwa: Kondisi masyarakat atas Kinerja pegawai berdasarkan dengan program pemerintah belum bisa dilaksanakan secara maksimal dilingkup masyarakat papua Tengah disebabkan peraturan dan peraturan hak adat masyarakat harus berjalan secara seimbang; Motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya masih perlu ditingkatkan sebab masih terlihat ada beberapa pegawai yang belum berada dikantor saat jam kerja; Kinerja pegawai belum terlaksana secara maksimal sebab dihadapkan dengan pemetaan wilayah kerja politik pada pemekaran daerah baik pada tingkat provinsi dan kabupaten; dan Kepuasan masyarakat belum bisa dikatakan puas secara total sebab kadang berbenturan antara peraturan, kebijakan pemerintah dengan peraturan hak adat masyarakat. Permasalahan Penelitian

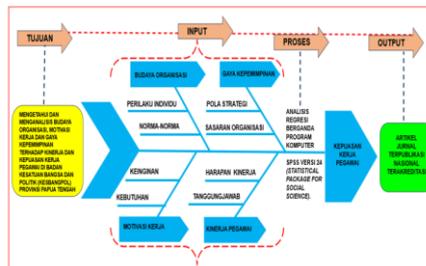
1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah?
4. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah?

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono (2019)). Peneliti menyusun kerangka konsep penelitian dalam bentuk Fishbone Diagram, sebagai berikut:



Gambar 1. Fishbone Diagram Penelitian Berbasis Fishbone Diagram penelitian diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2019:99).

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka konseptual penelitian diatas, maka peneliti hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H<sub>2</sub>** : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H<sub>3</sub>** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- H<sub>4</sub>** : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

#### Sumber Data.

Sumber data pada penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. **Data Primer.** Data primer adalah data yang didapatkan dari kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung ke objek penelitian dan hasil wawancara terhadap pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, serta pihak-pihak lainnya yang mengetahui tentang informasi dan data sesuai dengan kebutuhan penelitian.
2. **Data Sekunder.** Data sekunder adalah data yang didapatkan dari berbagai penelitian kepustakaan berupa hasil bacaan, referensi-referensi, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, yang ada hubungan dan keterkaitannya dengan tujuan penelitian ini.

#### Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan penelitian, dengan menggunakan metode: observasi, wawancara/kuesioner.

1. Metode observasi (*Observation is a data collection technique based on direct observation related to the research method and objectives.*(Tandi, 2024), digunakan dengan cara melakukan pemantauan langsung di lapangan, yakni melihat secara langsung aktivitas di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Widoyoko (2014:46) observasi merupakan "pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.
2. Metode wawancara. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara

melakukan wawancara kepada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan tugas akhir ini. Untuk lebih terarah dalam melakukan kegiatan wawancara tersebut, maka dibuat kuesioner (daftar pertanyaan). Arikunto (2010:194) menjelaskan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:215). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/ objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang melekat pada diri subjek/ objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Jumlah seluruh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, adalah sebanyak 38 orang pegawai yang terdiri dari 23 orang pegawai ASN dan 15 orang Pegawai Honorer (*sumber data: Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, 2023*).

Selanjutnya peneliti menetapkan sampel penelitian. Teknik penetapan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sebab jumlah populasi yang ada relative kecil, dimana total populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga total sampel pada penelitian ini adalah 38 orang pegawai ASN yang di jadikan sebagai responden.

#### Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh serta menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan metode analisis deskriptif dan Analisis Regresi Berganda yang mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e_i$$

dimana :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

- $X_2$  = Motivasi Kerja
- $X_3$  = Gaya Kepemimpinan
- $a_1 - a_3$  = Koefisien regresi  $X_1 - X_3$
- $e_i$  = Faktor kesalahan (*error*)

Dalam memperoleh taksiran model regresinya, maka nilai  $\beta_0, \beta_1 - \beta_4$  dihitung dengan menggunakan paket program komputer SPSS Versi 23 (*Statistical Package for Social Science*). Agar setiap variabel dapat memberikan arti, maka dilakukan pengukuran dengan pembobotan melalui score, yakni :

- Sangat Baik diberi skor : 5
- Baik diberi skor : 4
- Sedang diberi skor : 3
- Rendah diberi skor : 2
- Sangat rendah diberi skor : 1

Pada pengujian hipotesis yang diajukan, dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengukur pengaruh seluruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat, digunakan uji statistik yaitu uji Fisher (uji - F) dengan derajat kemaknaan (*degree of freedom*) 95 % / alpha ( $\alpha$ ) = 5 %.
2. Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) dijelaskan oleh Koefisien Korelasi (R) apabila nilai  $R > 0,5$  berarti hubungan kuat,  $R = 0,5$  berarti hubungan sedang dan  $R < 0,5$  berarti hubungan lemah.
3. Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*dependent variabel*) terhadap variabel bebas (*independent variabel*) dan konstanta intercept dijelaskan oleh Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau (*R-Square*) dan apabila pengaruh intercept dikeluarkan maka  $R^2$  menjadi  $R^2$  terkoreksi (*Adj.R-Square*).
4. Untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X_1 - X_5$ ) terhadap variabel terikat (Y), akan digunakan uji statistik yaitu uji student (uji-t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Kalau regresi linear sederhana

menggunakan satu variabel independen untuk menjelaskan atau memprediksi hasil dari variabel dependen Y. Sedangkan regresi linear multipel atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent (variabel terikat Y). Dengan demikian secara sederhana dapat dikatakan bahwa, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana. Sementara apabila kita ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y maka digunakan analisis regresi linear ganda (*multiple*). Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan untuk menganalisis pengaruh secara simultan (Bersama-sama) Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel penelitian yang terbagi dalam variabel independent/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel independent/bebas terdiri dari 3 (tiga) variabel yakni: variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), terdapat 1 (satu) variabel dependen/terikat adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Untuk menemukan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22, pengujian dilakukan secara parsial dan pengujian secara simultan (bersama-sama) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel. Peneliti kemudian melakukan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.770	3.036	1.901	.066

Budaya Organisasi (X1)	.139	.129	.177	1.079	.288
Motivasi Kerja (X2)	.481	.182	.411	2.639	.012
Gaya Kepemimpinan (X3)	.080	.101	-.131	-.791	.434

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 22, maka peneliti memperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.770 + 0.139X_1 + 0.481X_2 + 0.080X_3 + e$$

Sesuai dengan persamaan regresi diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel Independent (X) dengan variabel dependen (Y) secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai constanta adalah 5,770, artinya tidak terjadi perubahan variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) (nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah 0) maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,770 satuan. Hal ini memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,139, artinya jika variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dan konstanta (a) adalah 0 maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sehingga Budaya Organisasi terjaga dan terjalin dengan baik dilingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, sehingga Kepuasan Kerja Pegawai semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) 0,481, artinya variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y), di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah akan meningkat sebesar 0,481. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dalam hal ini motivasi kerja pegawai berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kepuasan Kerja

Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

3. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) 0,080, artinya Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan konstanta(a) adalah 0 (nol), maka Gaya Kepemimpinan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, akan meningkat sebesar 0,080. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif bagi Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F. Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap variabel terikat. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α), maka H<sub>0</sub> diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Jika nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) < 0,05(α), maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing variabel independen (bebas) dengan taraf signifikan < 0,05, yang dijadikan sebagai standarisasi, selanjutnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.  
Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	5.770	3.036			1.901	.066
Budaya Organisasi (X1)	.139	.129	.177		1.079	.288
Motivasi Kerja (X2)	.481	.182	.411		2.639	.012
Gaya Kepemimpinan (X3)	.080	.101	-.131		.791	.434

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

**Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, menunjukkan signifikan Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) 0.288 > 0,05.

Dari nilai t tabel = t (α/2; n-k-1) (α= signifikansi, n jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus), t(0,05/2:38-3-1) = (0,025:34) (sumber: tabel titik persentase Distribusi, d.f = 1-40), maka nilai t tabel = 2.03224.

Hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel (1.079 < 2.03224), maka H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). **Hipotesis 1 diterima.**

**Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,012 < 0,05.

Nilai t tabel (α/2; n-k-1) (α= signifikansi, n

jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus). Maka nilai t tabel = 2.03224. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2.639 > 2.03224), maka **H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 2 diterima.** Sehingga Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) adalah : 0.434 > 0,05.

Nilai t tabel (α/2; n-k-1) (α= signifikansi, n jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus). Maka nilai t tabel = 2.03224. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0.791 < 2.03224), maka H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 3 **ditolak.** Sehingga Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F (Simultan) yakni membandingkan signifikansi nilai F hitung > F tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung > F tabel dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat, artinya pengaruh secara bersama-sama atau simultan, dengan melihat nilai F tabel = F (K;n-k) F = (2/40-2), f tabel = 2;38) = 3,23 (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.

Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.229	3	5.076	2.629	.036 <sup>a</sup>
Residual	65.639	34	1.931		
Total	80.868	37			

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel pada tabel ANOVA diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2.629, dengan nilai F tabel adalah 2.03224, sehingga dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel atau  $2.629 > 2.03224$ , dan dapat dilihat pada tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$ , maka **H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis diterima**, dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Variabel X<sub>3</sub> secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah Nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independent/variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel Dependent/variabel terikat amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti Variabel-variabel independent/bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen/terikat.

Hasil Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini ditampilkan sesuai pada pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Hasil Uji Koeffisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

##### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.117

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Sesuai dengan tabel Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,117, dimana hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen/bebas dalam menjelaskan variabel dependen/terikat adalah sebesar 11,7% sisanya 88,3%, ditentukan oleh variabel lain, yang tidak menjadi bagian dan tidak menjadi pembahasan pada penelitian ini.

#### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, dimana signifikan Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)  $0.288 > 0,05$ . Sedangkan hasil perhitungan pada t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1.079 < 2.03224$ ), maka H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Khan, et al (2011), Sabri, et al (2011), dan Emami, et al (2012), yang menunjukkan bukti ada hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Robbins (2006) yang mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar kepegawaian yang diterapkan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, dimana aturan dan standar pekerjaan kepegawaian tersebut terbentuk dari budaya organisasi di lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja merupakan satu faktor penyebab kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu memotivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi kerja adalah satu faktor pendorong yang dapat menyebabkan pegawai bisa mendapatkan semangat untuk melakukan tugas pokoknya.

Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, ini

ditunjukkan oleh nilai Signifikansi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,012 < 0,05$ . Dimana pada nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,639 > 2,03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 2 diterima. Sehingga Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ).

Hal ini dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, akan tetapi adanya motivasi yang tepat maka pegawai terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena sebagian besar pegawai mendambakan sesuatu ditempat kerja seperti mendambakan kedudukan atau jabatan, maka pegawai akan menganggap bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat dengan karyawan lain akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai dilingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian target pekerjaan, dengan tercapainya target pekerjaan yang harapan tersebut maka keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun akan terpenuhi.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ )**

Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, dimana nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $0,791 < 2,03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 ditolak. Sehingga Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ).

Hal ini dapat di asumsikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dalam dapat menunjang adanya kepuasan kerja pegawai sehingga dapat memberikan arahan dan motivasi kepada para pegawai sebagai indikator utama yang menentukan kepuasan kerja. Namun disini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak menentukan kepuasan kerja pegawai, sebab gaya kepemimpinan cenderung menunjukkan karakter pribadi dengan sikap untuk penghargaan diri

sendiri tanpa memperhatikan kondisi pegawai yang ada, dimana gaya kepemimpinan ini telah menjadi karakter yang sulit dilepaskan dengan memposisikan diri sebagai pejabat atau penguasa yang bisa mengintervensi setiap kebijakan dan manajemen kerja yang ada, tanpa menyadari bahwa tanpa dukungan pegawai maka pimpinan secara otomatis tidak akan berjalan kondusif dan sesuai dengan harapan dalam hal ini kepuasan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah, dimana signifikan Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )  $0,288 > 0,05$ . Sedangkan hasil perhitungan pada  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,079 < 2,03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ).

Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,012 < 0,05$ .

Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah. Signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah :  $0,434 > 0,05$ . Nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $0,791 < 2,03224$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 ditolak. Sehingga Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil pengujian pada tabel pada tabel ANOVA diatas, menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 2,629, dengan nilai  $F$  tabel adalah 2,03224, sehingga dapat diketahui bahwa nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $2,629 > 2,03224$ , dan dapat dilihat pada tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Variabel  $X_3$  secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Budaya

Organisasi ( $X_1$ ), Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Papua Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Emami, E., et al. (2013). The Impact of Edentulism on Oral and General Health. *International Journal of Dentistry*.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Khan, R. A. G., F. A. Khan, et al. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*11(7).
- Khan, K. & Nemati, A. R. (2011). Impact of Job Involvement on Employee Satisfaction: A Study Based on Medical Doctors Working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(6): 2241-2246.
- Khan, T. I. et al. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4): 252-262.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tandi, A. (2024). Analysis of Employee Work Motivation In The Scope of Tanralili Sub-district Gov-ernment, Maros Regency. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(1), 183-201. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i1.1007>
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.