

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok

Kurnia Asri

Universitas Bina Sarana Informatika

Jalan Margonda Raya No.42 Depok

Korespondensi: asrikurnia03@gmail.com

Abstract. *The Depok City Human Resources Development and Personnel Agency is a government institution that handles staffing within the Depok City Government. This study aims to determine the influence of competence and organizational culture on employee job satisfaction at BKPSDM Depok City Government. The population in this study was all BKPSDM employees, with a sample of 65 respondents taken using the total sampling technique. Data was obtained using questionnaires and interviews. This research uses data quality test, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and determination test. The results showed that partial competence had a significant effect on employee job satisfaction because t count (11.220) > t table (1.999) and significant values below 0.05. Partially, organizational culture has a significant effect on employee job satisfaction because t count (4.802) > t table (1.999) and the significant value is below 0.05. The results of the study based on the F test showed that the two independent variables consisting of competence and organizational culture had a significant effect on employee job satisfaction at the BKPSDM Depok City Government with F values calculated at 397.866 > 3.14 while viewed from the significance values of $0.001 < 0.05$.*

Keywords: *competence, organizational culture, job satisfaction*

Abstrak. Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Depok adalah lembaga pemerintahan yang menangani kepegawaian di lingkungan Pemerintah kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM pemerintah kota Depok. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai BKPSDM, dengan sampel sebanyak 65 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling. Data di peroleh menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena t hitung (11,220) > t tabel (1,999) serta nilai signifikan di bawah 0,05. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena t hitung (4,802) > t tabel (1,999) serta nilai signifikannya dibawah 0,05. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan nilai F hitung 397,866 > 3,14 sedangkan dilihat dari nilai signifikansi $0.001 < 0.05$

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Karena manusia adalah aset instansi paling berharga, efektivitas mereka sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia mereka. Karena pengaruh kinerja karyawan baik atau buruk terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, maka instansi menuntut supaya karyawannya dapat menunjukkan kemampuan yang terbaik.

Efisiensi instansi mempengaruhi seberapa sukses itu. Akibatnya, peduli tentang orang merupakan aspek penting dari kepuasan kerja dalam organisasi pemerintah. Karyawan termasuk dalam perencana, pelaksana, dan pengontrol yang secara aktif mendukung tujuan

lembaga di tempat kerja, sebab mereka dianggap sebagai sumber daya penting lainnya dari suatu lembaga.

Oleh sebab itu kompetensi sebagai karakter dasar seseorang yang mempunyai indikasi cara berperilaku pada cakupan yang luas dan mampu bertahan dalam waktu yang lama. Kompetensi juga diartikan sebagai sikap awal dalam menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan dan kemampuan yang di miliki seseorang pada tempat kerjanya.

Budaya Organisasi di BKPSDM saat ini sudah cukup baik, namun masih kurangnya kerjasama dalam melaksanakan peraturan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan di BKPSDM, Jika tidak ada yang berubah dan ini terus berlanjut, rasa budaya organisasi karyawan akan memburuk.

Objek dari pembahasan ini adalah BKPSDM pemerintahan kota Depok merupakan salah satu badan pemerintahan yang menangani urusan pemerintahan, termasuk sumber daya manusia dan pelatihan staf, merupakan domain kewenangan daerah. BKSPDM pemerintahan kota Depok Seiring dengan terus meningkatkan sarana dan prasarana yang dimiliki, tujuan peningkatan kualitas pelayanan adalah untuk meningkatkan kesenangan karyawan. di pemerintahan kota Depok. Maka dari itu penulis terdorong untuk melakukan penelitian di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok**”.

KAJIAN TEORITIS

Uji hipotesis pertama (H1) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, selain itu bersamaan dengan peneliti terdahulu yang dibuat kepada (Ritonga, 2020) dapat menjelaskan hasil variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang mana semakin baik dan efektif kompetensi yang terjalin dalam suatu instansi pemerintah maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam hasil uji hipotesis (H2) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, selain itu bersamaan dengan peneliti terdahulu yang diolah pada (Junianto, 2019) dimana menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif statistik, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket) dan wawancara (interview). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode teknik total sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

Bagian Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,708	0,244	Valid
	2	0,560	0,244	Valid
	3	0,395	0,244	Valid
	4	0,924	0,244	Valid
	5	0,924	0,244	Valid
	6	0,895	0,244	Valid
	1	0,419	0,244	Valid
	2	0,747	0,244	Valid

Budaya Organisasi (X2)	3	0,761	0,244	Valid
	4	0,567	0,244	Valid
	5	0,761	0,244	Valid
	6	0,740	0,244	Valid
	7	0,421	0,244	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,665	0,244	Valid
	2	0,610	0,244	Valid
	3	0,491	0,244	Valid
	4	0,669	0,244	Valid
	5	0,567	0,244	Valid
	6	0,809	0,244	Valid
	7	0,815	0,244	Valid

Dari tabel di atas dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel yaitu $df = (N-2) = 65-2 = 63$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,244 artinya variabel tersebut benar dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Kompetensi	0,827	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha >$ 0,60
2	Budaya Organisasi	0,732	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha >$ 0,60
3	Kepuasan Kerja	0,784	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha >$ 0,60

Pertanyaan dari setiap variabel tersebut adalah $>$ 0,60 sesuai dengan data pada tabel di atas. setiap item pertanyaan dalam variabel penelitian ini handal (*reliabel*) maka penelitian ini dapat digunakan untuk variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Serangkaian perkiraan data akurat, tidak bias, dan konsisten merupakan analisis regresi yang berhasil. Hasilnya, peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^a	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,62423654
Most Extreme Differences	Absolute		,101
	Positive		,073
	Negative		-,101
Test Statistic			,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,097
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,095
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,087
		Upper Bound	,102
		Lower Bound	
		Upper Bound	

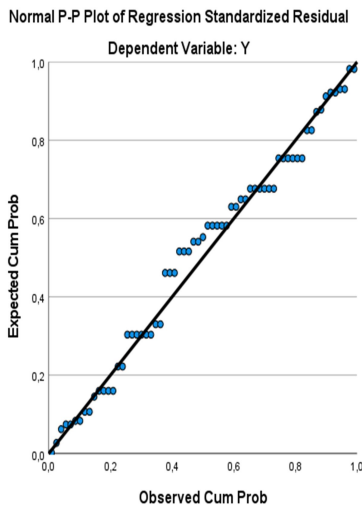
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2- tailed) yang berdasarkan hasil pengelolaan data nilai signifikan (sig) sebesar 0,097. Hal itu menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar (>) 0,05. Dapat diartikan bahwa data penelitian ini berdistribusikan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan PP plot

Dari hasil gambar diatas, dilihat hasil pengolahan data diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat di simpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam penelitian.

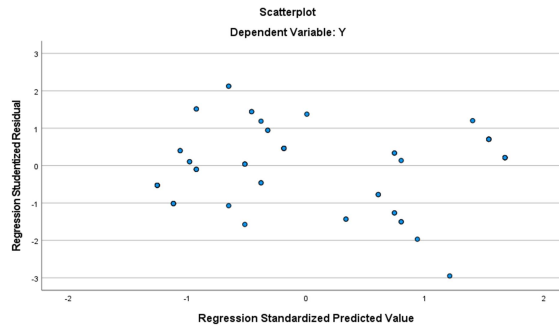
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,156	1,082		1,993	,051		
Kompetensi	,735	,066	,699	11,220	,000	,300	3,328
Budaya Organisasi	,304	,063	,299	4,802	,000	,300	3,328

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa VIF masing-masing variabel independen memiliki VIF lebih kecil dari $< 10,00$ dan nilai *Tolerance* kedua variabel independen tersebut lebih besar dari $> 0,10$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas dan data dapat dipergunakan.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar diatas atau disekitar angka 0 secara acak dan pola yang terbentuk dalam penyebaran, maka di simpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan dapat digunakan sebagai penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,963 ^a	,928	,925	,634	1,870

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai DW pada regresi adalah 1,870 sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan $n= 65$ dan $k= 2$ maka dapatkan nilai $DL=1,5355$ dan $DU= 1,6621$

sehingga nilai $4-dU=2,3379$. Karena nilai $DW=1,870$ sehingga $DU < DW < 4-DU=1,6621 < 1,870 < 2,3379$ hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi. Ditarik kesimpulan tidak terjadi autokorelasi *positive* maupun *negative*

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji t, uji F (uji simultan) dan koefisien determinasi (R^2).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,156	1,082		1,993	,051
	X1	,735	,066	,699	11,220	,000
	X2	,304	,063	,299	4,802	,000

a. Dependent Variable: Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,156 + 0,735 X_1 + 0,304 X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 2,156 yang artinya kepuasan kerja karyawan yang diteliti minimal 2,156 atau bila tidak ada pengaruh kompetensi dan budaya organisasi maka kepuasan kerja bernilai 2,156
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) diperoleh sebesar 0,735 yang berarti variabel kompetensi mengalami kenaikan satu poin sementara variabel budaya organisasi

diasumsikan tetap maka kepuasan kerja juga mengalami kenaikan sebesar 0,735

- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh sebesar 0,304 yang berarti variable budaya organisasi mengalami kenaikan satu poin sementara variable kompetensi diasumsikan tetap maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,304

2. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,156	1,082		1,993	,051
	X1	,735	,066	,699	11,220	,000
	X2	,304	,063	,299	4,802	,000

a. Dependent Variable: Y

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diiterima maka nilai thitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai ttabel pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,999. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena thitung ($11,220 > \text{ttabel } (1,999)$) serta nilai signifikan di bawah 0,05.
- Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena thitung ($4,802 > \text{ttabel } (1,999)$) serta nilai signifikannya dibawah 0,05

3. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,076	2	160,038	397,866	,000 ^b
	Residual	24,939	62	,402		
	Total	345,015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 397,866. Sementara nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai. Nilai untuk distribusi nilai F adalah 3,14. Dimana nilai F_{hitung} 397,866 lebih besar dari $F_{tabel} = 3,14$ Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 ^a	,928	,925	,63422

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,928 atau 92,8%. Ini berarti variabel independen (bebas) yang terdiri dari Kompetensi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja sebesar 92,8% sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya : gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan lain sebagainya.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di BKPSDM Pemerintah Kota Depok khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kompetensi dan budaya organisasi maka setelah melakukan penelitian tersebut peneliti mulai menemukan jawaban. Dari kedua variabel bebas (*independent*) semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok yaitu kompetensi dan budaya organisasi.

Berdasarkan variabel kompetensi, hasil SPSS menunjukkan nilai thitung nya adalah 11,220 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada ttabel nya yaitu 1,999. Hal ini membuat variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, kompetensi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok dimana peningkatan kompetensi difasilitasi dengan diadakannya pelatihan untuk peningkatan keterampilan secara periodik. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan para karyawan mampu menggunakan keterampilan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selanjutnya mengenai variabel budaya organisasi yang memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok. Hal ini berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS yang memiliki nilai thitung sebesar 4,802 dimana nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 1,999. Artinya, budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Pemerintah Kota Depok dimana budaya organisasi disana sudah cukup baik.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan nilai t hitung 11,220 lebih besar dari t tabel 1,999.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan nilai t hitung 4,802 lebih besar dari t tabel 1,999.

3. Secara simultan kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Pemerintah Kota Depok dengan nilai F hitung 397,866 lebih besar dari F tabel 3,14.

Saran

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja agar informasi yang di peroleh lebih bervariasi seperti Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan yang lainnya terkait dengan Kepuasan Kerja
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis data selain Analisis Linear Berganda, seperti teknik Analisis Jalur (Path Analysis) agar hasil kesimpulan yang didapat lebih luas dan bervariasi dalam meneliti antar variabel independen maupun variabel dependen.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan menggunakan objek karyawan pada divisi selain badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM), seperti pada divisi lapangan untuk perbaikan alat transport, yang masih berada didalam lingkup instansi pemerintah kota depok. Hal tersebut dilakukan agar peneliti selanjutnya bisa memberikan masukan yang lebih baik lagi terhadap perbaikan instansi kedepannya dalam mengatasi tingkat kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI:

- Ainanur, satria tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Ernawati. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ilmiah*, 1–134.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan*

- Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 2949–2954.
- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02).
- Junianto, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–10. <http://ejournals.umma.ac.id/index.php/point/article/view/374>
- Kholilah, Nasution, Z., & Hermanita. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 387–402.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2147–2157.
- Mayesti, & Wasiman. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard. *ECO-BUSS*, 5(3).
- Nasution, Z., Kholilah, K., & Hermanita, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 387–402.
- Nurdin, ismail, & hartati, sri. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurfaidah, & Muhlis. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–9.
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 9. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3432>
- Rahman, A., Sari, N. made wirastika, Fitriani, Sugiarto, M., Sattar, Abidin, Z., Irwanto, Nugroho, anton priyo, Indriana, Ladjin, N., Haryanto, E., Amane, ade putra ode, Ahmadin, & Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama.
- Ritonga, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–5.
- Savero, E., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Siregar, A. S., Nasution, A. P., & Al, I. M. A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Journal of Educational and Language Research*, 11(1).
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76–92.

<https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452>
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 397–411. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2715>
- Syahyuni, D. (2020). Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Jurnal Ecodemica*, 4, 1–7. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Syahyuni, D. (2022). Analisis Peranan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, X, 12–22.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- TJahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>
- Wahjono, I. S. (2022). *Budaya Organisasi*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/359993301>
- Wekke, I. S. (2019). Metode Penelitian Sosial. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif di dalam Penelitian Agama. *Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28–38.