



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kornelia Cecika Kurniati¹, Ignatius Soni Kurniawan^{2*}, Mohamad Ahyar Syafwan Lysander³

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, korn008231.mhs@ustjogja.ac.id

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, ahyar.sl@ustjogja.ac.id

*Corresponding Author: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Abstract: *Employee job satisfaction is a crucial factor in supporting organizational effectiveness and performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and extrinsic motivation on employee job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of DIY. This study employs a quantitative approach. Primary data were collected through an online questionnaire distributed to 50 respondents using a census technique. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that organizational culture and work environment do not have a significant effect on job satisfaction. Conversely, extrinsic motivation has a significant impact on job satisfaction. The implications of this study suggest that improving employee job satisfaction at BPBD DIY can be achieved by strengthening extrinsic motivation factors, such as providing incentives, recognition, and better career development opportunities.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Environment, Extrinsic Motivation*

Abstrak: Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner online yang disebarkan kepada 50 responden dengan teknik sensus. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai di BPBD DIY dapat dilakukan dengan memperkuat faktor motivasi ekstrinsik, seperti pemberian insentif, penghargaan, serta peluang pengembangan karier yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik

PENDAHULUAN

Efektivitas instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memastikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja bukan sekadar kenyamanan dalam bekerja, tetapi faktor krusial yang mendorong produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mempertahankan kinerja dan prestasi mereka (Saputra & Kurniawan, 2024), sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kinerja, menurunkan produktivitas, atau bahkan mendorong perilaku yang tidak diinginkan di lingkungan kerja (Saputra, 2021).

Fenomena ini juga terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY, di mana banyak faktor termasuk tuntutan kerja berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa tidak diapresiasi atau kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks BPBD DIY, yang membutuhkan koordinasi cepat dan kerja sama tim yang solid, rendahnya kepuasan kerja dapat mengurangi efektivitas pengambilan keputusan, menurunkan kualitas layanan, serta melemahkan kesiapan organisasi dalam menghadapi situasi darurat. Seperti halnya penelitian Riandani *et al.* (2024) yang dilakukan di BPBD DIY, fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh kurang optimalnya pengelolaan pengetahuan, keterbatasan akses informasi, serta minimnya penerapan sistem berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan pegawai, salah satunya melalui penguatan budaya organisasi guna mendorong kolaborasi, keterlibatan, dan rasa memiliki dalam lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan norma dan nilai yang terbentuk serta diterapkan oleh suatu perusahaan untuk memengaruhi karakteristik atau perilaku pegawainya (Nurhasanah *et al.* 2023). Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian Reidhead (2020) mengungkapkan adanya dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik meningkatkan penghargaan terhadap pegawai, memperkuat keterikatan emosional, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja harmonis, memperbaiki komunikasi, dan mendorong produktivitas. Dengan demikian, pegawai tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga memperoleh bimbingan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Nurhasanah *et al.* 2023).

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara individu maupun dalam kelompok (Robbins & Judge, 2018). Lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan fasilitas, kondisi, serta situasi di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Wibawa & Putra, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pegawai, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, produktivitas pun meningkat, dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif (Badrianto & Ekhsan, 2021). Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kinerja pegawai, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja akan meningkat jika dengan adanya motivasi ekstrinsik (Rachmaniah, 2022). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan eksternal yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial (Weningestri et al., 2024). Motivasi ekstrinsik dapat meliputi gaji, insentif, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja (Triswanto & Yunita, 2021). Karyawan yang merasakan dukungan eksternal dari luar cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, memiliki produktivitas yang lebih baik, serta merasa lebih puas (Rachmaniah, 2022). Sehingga, pemberian motivasi ekstrinsik yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Weningestri et al., 2024). Organisasi yang mampu mengelola motivasi ekstrinsik dengan baik akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Terdapat inkonsistensi dari penelitian terdahulu, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Parenden & Anggriani, 2024) sementara penelitian lain menunjukkan jika budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Andi *et al.*, 2019). Pada penelitian lain Susanti et al. (2024) serta Wati dan Rahman (2020) ditunjukkan jika kepuasan kerja didukung secara signifikan oleh lingkungan kerja yang kondusif, namun Natania & Martha (2023) dan Susanti et al. (2024), menunjukkan jika lingkungan kerja tidak memiliki dampak berarti bagi kepuasan kerja. Pada penelitian Pamungkas et al. (2024) menunjukkan kepuasan kerja juga dapat didorong motivasi ekstrinsik secara signifikan, sementara Weningestri et al. (2024) menemukan jika motivasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya perbedaan temuan ini, penelitian ini berupaya mengkaji kembali hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di BPBD DIY, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dalam konteks sektor pemerintahan. Ketidakjelasan mengenai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD DIY menjadi permasalahan utama, terutama karena peran mereka dalam penanggulangan bencana menuntut tingkat kepuasan untuk memastikan efektivitas kinerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Yogyakarta (BPBD DIY) dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai BPBD DIY yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, di mana seluruh pegawai dijadikan responden. Sebelum pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu mengajukan izin kepada bagian informasi dan menjelaskan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara survei *offline* melalui alat kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan uji regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5, di mana skor 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan skor 5 menunjukkan "sangat setuju", kecuali untuk variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang menggunakan rentang dari "sangat tidak puas" (1) hingga "sangat puas" (5). Sumber kuesioner berasal dari kuesioner baku yang sudah ada, meliputi budaya organisasi (Denison & Mishra, 1995), lingkungan kerja (Denison & Mishra, 1995), motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2019), dan kepuasan kerja (Crow *et al.*, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari tabel karakteristik responden (Tabel 1), menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, yaitu sebanyak 31 orang atau 61%, sementara

laki-laki sebanyak 19 orang atau 39%. Berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berusia 30 tahun atau kurang, yakni sebanyak 40 orang atau 80%, sedangkan responden yang berusia 31-39 tahun berjumlah 7 orang (14%) dan yang berusia 40-49 tahun sebanyak 3 orang (6%). Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 30 orang atau 60%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA dan Diploma (D1/D2/D3/D4) masing-masing berjumlah 9 orang (18%), sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan pascasarjana (S2/S3) sebanyak 2 orang (4%). Karakteristik responden ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam organisasi terdiri dari pegawai muda, berpendidikan tinggi, dan didominasi perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi memiliki potensi tenaga kerja yang adaptif terhadap perubahan, cepat dalam menguasai teknologi, serta memiliki semangat belajar yang tinggi, yang dapat menjadi aset dalam pengembangan inovasi dan produktivitas organisasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki laki	19	39
	Perempuan	31	61
Umur	30 thn atau kurang	40	80
	31-39 tahun	7	14
	40-49 tahun	3	6
Pendidikan terakhir	SMA	9	18
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	9	18
	S1	30	60
	Pascasarjana (S2/S3)	2	4

Sumber: Datar Primer diolah 2025.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Berdasarkan data yang diperoleh, nilai r -tabel adalah 0.235 ($n = 50$; $\alpha = 5\%$; 1-tailed). Suatu instrumen dikatakan valid apabila r -hitung lebih besar dari r -tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r -hitung untuk variabel budaya organisasi (0.281), lingkungan kerja (0.281), kepuasan kerja (0.281), dan motivasi ekstrinsik (0.281). Karena seluruh nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0.235), maka seluruh item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk budaya organisasi adalah 0.838, lingkungan kerja 0.568, motivasi ekstrinsik 0.645, dan kepuasan kerja 0.556. Berdasarkan hasil tersebut, instrumen penelitian ini dapat dikategorikan sebagai reliabel.

Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (*Glejser test*, $p > 0.05$), dan normalitas juga terpenuhi (*Kolmogrov-Sminorv test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 . Hasil uji hipotesis (Tabel 3) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.385$, *Sig* = 0.023), sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*Sig* > 0.05). Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.429 mengindikasikan bahwa 42.9% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Multicollinearity</i>		<i>Gletjer test</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov test</i>	
		<i>Toll.</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig</i>	<i>Asymp.sig</i>	
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.429	2.332	0.905	0.200	
Lingkungan Kerja		0.731	1.368	0.057		
Motivasi ekstrinsik		0.476	2.101	0.305		

Sumber: Datar Primer diolah 2025.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Unst Coeff</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>Adj. R</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>Beta</i>			
H1 Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.107	0.060	0.309	1.797	0.079	0.429
H2 Lingkungan Kerja		0.022	0.120	0.024	0.185	0.854	
H3 Motivasi ekstrinsik		0.339	0.144	0.385	2.361	0.023	

Sumber: Datar Primer diolah 2025.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di BPBD DIY. Meskipun budaya organisasi dapat berperan dalam membentuk lingkungan kerja, hasil analisis tidak menunjukkan hubungan yang cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai. Ketidaksignifikanan ini disebabkan oleh kurangnya internalisasi budaya organisasi, implementasi yang belum optimal, maupun dominasi faktor lain. Menurut Robbins dan Judge (2018), budaya organisasi yang tidak terinternalisasi dengan baik di kalangan pegawai akan sulit memengaruhi perilaku dan kepuasan kerja mereka secara signifikan. Giri *et al.* (2011) juga menyatakan bahwa efektivitas budaya organisasi bergantung pada sejauh mana nilai dan norma yang diterapkan dapat diadopsi serta diintegrasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan riset lain (Hidayat *et al.*, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor signifikan bagi kepuasan kerja. Temuan ini berbanding terbalik dengan temuan Dameria dan Ekawati (2022) yang menunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di BPBD DIY. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain kemungkinan lebih dominan dalam menentukan tingkat kepuasan pegawai dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Natania & Martha (2023) yang menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan dalam pengaruhnya pada kepuasan kerja. Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh faktor lain, walaupun Robbins dan Judge (2018) menyatakan jika lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas pegawai, tetapi dalam konteks BPBD DIY, aspek motivasi ekstrinsik, dorongan untuk berkontribusi dalam tugas kemanusiaan, serta persepsi terhadap makna dan dampak pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga faktor lingkungan kerja menjadi kurang menentukan dalam membentuk kepuasan kerja. Temuan ini relevan karena lingkungan kerja di BPBD banyak dilakukan di lapangan dan berpindah sesuai kejadian yang harus ditangani.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di BPBD DIY. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dalam bekerja. Selain itu, besarnya kontribusi motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kepuasan pegawai menunjukkan bahwa faktor ini berperan penting dalam

menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg (1966) dalam penerapan pada penelitian Munyua (2020), yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, merasa dihargai, dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan Pamungkas et al. (2024) yang menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BPBD DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor ini bukan determinan utama dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Ketidaksignifikanan ini memberi peluang bagi penelitian lebih mendalam selanjutnya. Sementara itu, motivasi ekstrinsik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini menguatkan teori motivasi ekstrinsik yang menyatakan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan psikologis pegawai. Selanjutnya, manajemen BPBD DIY perlu meningkatkan motivasi pegawai melalui pemaknaan pekerjaan dan sistem penghargaan. Penelitian selanjutnya perlu menguji anteseden kepuasan kerja dengan mengkaji lebih dalam implementasi motivasi ekstrinsik dalam sistem organisasi seperti pengembangan karier (Nuryadi *et al.*, 2020).

REFERENSI

- Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Effect of Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. *Economics & Business*, 6(48), 74–83.
- Crow, M. S., Lee, C.-B., & Joo, J.-J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Organizational Justice and Commitment*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(02), 417–426.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 202–223.
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., Musadieg, A., & Al Musadieg, M. (2011). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom, East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 3(04), 20–33.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Pub. Co.

- <https://doi.org/10.4236/cm.2023.144014>
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Munyua, K. M. (2020). Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitment among the Employees: Case of K-Unity, Kiambu County, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* |, IV(II), 17–27.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nurhasanah, N., Lazuardi, B., & Sagara, M. R. N. (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Motivation on Job Satisfaction at Badan Pengelola Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 55–65. <https://doi.org/10.31098/quant.860>
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71.
- Pamungkas, Y. F., Ong, D., Kui, K., & Pramono, R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ. *Open Journal Systems*, 19(1978), 3431–3446.
- Parenden, A., & Anggriani, D. (2024). YUME : Journal of Management Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Kima Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 379–386.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 09(3), 351–368.
- Reidhead, C. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, 3(1), 432–437. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.01.209>
- Riandani, S. P., Wahyuni, P., & Pujiharjanto, A. (2024). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Ekonometrika: Jurnal Ilmiah Ekonomi Terapan*, 4(3), 21–39.
- Robbins, S. P., & Judge T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581–590. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32012>

- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahlian, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Informatika*, 1(1), 66–82.
- Triswanto, H., & Yunita, L. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 155–161. <https://doi.org/10.58471/jecombi.v2i2.22>
- Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal STIA Tabalong*, 3(1), 1057–1070.
- Weningestri, E., Septyarini, E., Ahyar, M., & Lysander, S. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 832–837. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4534>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di mediasi kepuasan kerja (studi pada PT Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07>