

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kecamatan Tulung Klaten**

**Gian Aulia Arman<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata tamansiswa

E-mail: [Gianfeust17@gmail.com](mailto:Gianfeust17@gmail.com), [jajuk.herawati@yahoo.co.id](mailto:jajuk.herawati@yahoo.co.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada kecamatan tulung klaten.model penelitian yang digunakan merupakan model penelitian deskriptif kuantitatif yang artinya dimana sampel diambil berdasarkan jumlah tertentu pada suatu populasi.pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada di kecamatan tulung klaten berjumlah 50 orang.sampel yang digunakan juga berupa 50 responden yang terdiri dari pejabat eselon hingga staff administrasi di kecamatan tulung.metode pengolahan data yang digunakan adalah aplikasi SPSS versi 23.Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis,uji koefisien determinasi dan uji f simultan.Hasil penelitian ini menyatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kecamatan Tulung Klaten,Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pada Motivasi Dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kecamatan Tulung Klaten dan Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai kecamatan Tulung Klaten.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

**Abstract**

This study aims to determine how the level of organizational culture and motivation on job satisfaction in Tulung Klaten sub-district. The research model used is a quantitative descriptive research model, which means that the sample is taken based on a certain number in a population. In this study the population used is the entire population. There are 50 staff in the Tulung Klaten sub-district. The sample used is also 50 respondents consisting of echelon officials to administrative staff in the Tulung sub-district. The data processing method used is the SPSS version 23 application.The data used are multiple linear regression analysis, classic assumption test, hypothesis test, determination coefficient test and simultaneous f test. The results of this study state that there is a positive and significant effect of Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees of Tulung Klaten District, There is no significant effect on Motivation And Job Satisfaction of Employees of Tulung Klaten District and Simultaneously there is a positive and significant influence between Organizational Culture and Motivation on Job Satisfaction of Employees of Tulung Klaten Subdistrict

**Keywords :** Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction

## **I. PENDAHULUAN**

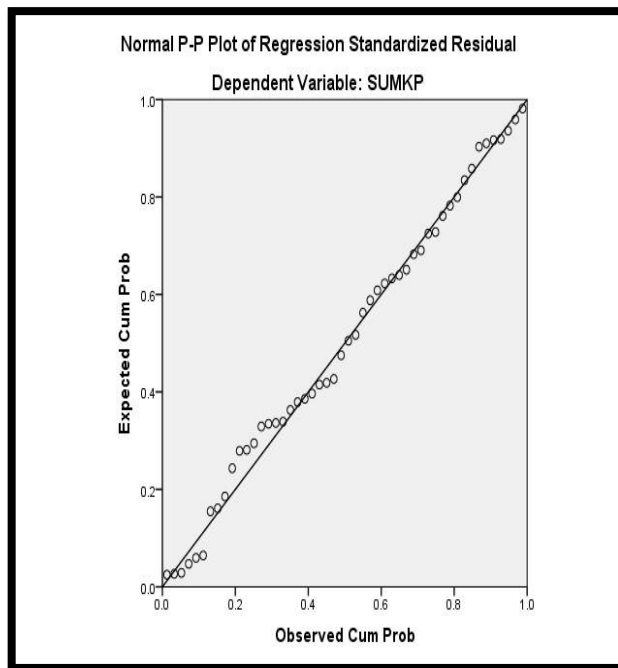
Dalam Sebuah Sistem pemerintahan tentu saja terdiri atas beberapa susunan yang dimana saling berkaitan, diantaranya adalah seperti pemerintah pusat, provinsi, kabupaten, kecamatan dan juga desa, pemerintahan yang saling berkaitan ini tentu saja dapat menjadi sebuah kekuatan politik dan ekonomi di dalam sebuah negara. Berkaitan dengan ini penulis akan berfokus kepada membahas sebuah kecamatan, kecamatan sendiri adalah sebuah wilayah yang dipimpin oleh seorang camat yang membawahi beberapa wilayah desa atau kelurahan. Kecamatan yang akan dibahas kali ini adalah sebuah kecamatan di kabupaten Klaten, Jawa Tengah yang berada sekitar 12 km dari pusat Kota Klaten yang bernama kecamatan Tulung. Kecamatan ini adalah kecamatan yang tidak jauh dengan Kabupaten Boyolali ini terletak di Jl. Jatinom-Boyolali KM.4 Desa Srogaten tepatnya sebelah barat dari SMKNegeri 1 Tulung. Banyaknya obyek wisata di Kecamatan Tulung menjadikan salah satu kecamatan paling padat di daerah Klaten. Fenomena yang terjadi dalam Kecamatan ini adalah banyak pegawai yang dirasa kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya yang dimana para pegawai Kecamatan terlihat seperti kurang bersemangat, melakukan pekerjaan kurang maksimal dan juga pegawai yang telat masuk kerja. Tentu saja hal itu dipicu oleh beberapa faktor seperti pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang kurang menarik dan pekerjaan yang dirasa terlalu biasa untuk para pegawainya. Masalah paling umum terjadi di kecamatan ini adalah banyaknya pegawai yang melakukan pulang sebelum waktu pulang kerja dengan berbagai alasan seperti menjemput anak, ada acara di desa ataupun hanya sekedar bosan di kantor. masalah lain yang timbul adalah kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Seperti alasan yang penulis ungkap di paragraph sebelumnya factor utama dari hal ini adalah pekerjaan monoton dan kurangnya gap atau greget dari pegawai itu sendiri. masalah yang ditimbulkan selain poin-poin diatas adalah kurangnya keterampilan pegawai senior menggunakan peralatan elektronik modern yang sekarang wajib dan harus mereka gunakan karena tuntutan pemerintah yang serba online. dengan demikian peneliti mencari bagaimana budaya organisasi dan motivasi pada Kecamatan Tulung Klaten apakah berfungsi secara baik atau kurang signifikan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. (Suwanto : 2020)

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah laporan kuantitatif yang memanfaatkan gambaran umum. Seperti yang diindikasikan oleh Sugiyono (2013), strategi penelitian review adalah strategi eksplorasi kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh informasi yang terjadi sebelumnya atau sekarang, berkenaan dengan keyakinan, penilaian, kualitas, praktik dan koneksi variabel serta untuk menguji beberapa teori tentang humanisme dan otak. ilmu dari tes yang diambil dari populasi tertentu, informasi strategi bermacam-macam dengan persepsi (pertemuan atau survei) yang tidak luar- dalam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan tulung klaten berjumlah 50 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel diambil sesuai jumlah populasi yang ada. Metode investigasi informasi yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas. analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji f simultan dan juga metode sampling jenuh

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Grafik



**Gambar 1 Uji Grafik Normal P-P Plot**

Dalam grafik diatas dapat dilihat bahwa persebaran data mendekati garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa dataterdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat uji grafik normalitas pada gambar 4.1 sebagai berikut

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi, Motivasi, terhadap Kepuasan kerja One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Test Statistic	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah, 2021)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan, kriterianya pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal

Jika probabilitas < 0,05, maka distribusi data tidak normal

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari  $\alpha$  0,05, berarti berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai  $VIF < "10"$  dan mempunyai angka Tolerance  $> 0,1$  (Ghozali, 2012: 105). Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 3, berikut ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30525547
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.059
	Negative	-.075

Dari hasil olah data pada table 4.14 di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,10$  sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi dapat digunakan.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas memiliki pengertian bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pandangan yang ada. Uji heterokedasitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Gleser, kemudian dengan berpedoman pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ . Bila nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Dari perhitungan uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Berganda Hasil Uji Regresi**

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari ketiga variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terdapat pada tabel 4.16 pada kolom Beta dibawah standardized coefficients :

**Tabel Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	4.798		.484	.631
SUMBO	.791	.179	.622	4.429	.000
SUMMO	.066	.189	.049	.347	.730

Dependent Variable: SUMKP

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,323 + 0,791X_1 + 0,066X_2$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan terhadap variabel (terikat) Kepuasan Kerja.

Koefisien beta dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur besar kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap dependen semakin besar. pengambilan keputusan hasil pengolahan data koefisien determinasi yang baik melihat nilai Adjusted R Square karna variabel independen yang di teliti lebih dari 2 dan Adjusted R Square sudah dikurang dari standar error, sehingga lebih valid dari R Square. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini 6.

**Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.402	4.396

a. Predictors: (Constant), SUMMO, SUMBO

b. Dependent Variable: SUMKP

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 6 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,402. Budaya Organisasi (X1), Dan Motivasi (X2) terhadap variabel (terikat) Kepuasan kerja. dilihat dari kolom Adjusted R Square. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen *Reward* (X1), Dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y),

kontribusi dari variable independen terhadap variabel dependen sebesar 40,2% dan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F- hitung dengan F-tabel pada taraf signifikan 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 7 :

**Tabel 7 Hasil Uji Nilai F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	F	Sig.
1	Regression	17.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: SUMKP

b. Predictors: (Constant), SUMMO, SUMBO

Sumber : Data diolah, (2021)

Uji F adalah pengujian pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel antara terikat. Ketentuandalam uji F adalah apabila nilai F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak, Ha diterima artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel antara terikat.

Dalam analisis ini, uji F dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang k-1, yaitu 3 dan derajat kebebasan penyebut n-k- 1, atau dapat dituliskan dengan  $df = 50 - 3 - 1 = 46$ . Untuk pengujian variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama, maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut :

1. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.
2. Ha : ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara antar variabel Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.

Dengan taraf nyata 5% dimana  $n = 50$ ,  $k = 4$  F-tabel : F 0,05 ; df (k-1; n-k-1) F-tabel : F 0,05 ; df (50 - 3 - 1 ) = 3,20. Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F- hitung adalah 17,485 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 3,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti Budaya Organisasi Dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

**Uji t (Parsial)**

Pengujian hipotesis satu menggunakan nilai uji t, yang dilakukan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap kepuasan kerja. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada tabel 4.19.

**Tabel 4. 19 Hasil Nilai Uji Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	4.798		.484	.631
SUMBO	.791	.179	.622	4.429	.000
SUMMO	.066	.189	.049	.347	.730

a. Dependent Variable: SUMKP  
Sumber : Data diolah, (2021)

## PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Tulung Klaten. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t$ , Berdasarkan hasil olah data variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel ( $4,429 > 1,676$ ) dengan probabilitas ( $0,000$ ) Kurang dari taraf signifikan  $0,05$ , dengan demikian Budaya Organisasi (BO) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (KP) pada kecamatan tulung klaten Penelitian ini mengembangkan hipotesis sebelumnya yang dilakukan oleh Miharty (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika budaya organisasi yang dirasakan para pegawai baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja pegawai kecamatan tulung dapat terus ditingkatkan apabila karyawan mendapatkan budaya organisasi yang baik dan berperilaku sesuai dengan standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan.

### 2. Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Tulung Klaten, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi (MO) memiliki nilai  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel ( $0,347 < 1,676$ ) dengan probabilitas ( $0,365$ ) sama dengan taraf signifikan  $0,05$ , dengan demikian, hipotesis dua di tolak.

Tentu saja bukan motivasi bukan sebuah ukuran dalam mengukur indeks kepuasan kerja sebuah pegawai atau karyawan. dibuktikan dalam penelitian ini pegawai kecamatan tulung memiliki nilai yang kurang signifikan dalam pengujian ini. hal ini bisa saja dipengaruhi factor lain seperti factor lingkungan pekerjaan atau keramahan para rekan sekerja serta kepemimpinan yang baik bisa mempengaruhi sebuah kepuasan kerja pada pegawai itu sendiri.

### 3. Hipotesis 3

Budaya Organisasi Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kecamatan Tulung. Hal ini menunjukkan apabila Budaya Organisasi dan Motivasi ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan motivasi ), kontribusi dari variable independen terhadap variabel dependen sebesar 40,2% dan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hipotesis Ini Menjelaskan, Apabila budaya organisasi dan motivasi dilakukan secara Bersama-sama, maka kepuasan kerja akan terus meningkat dan memiliki hasil yang signifikan terhadap variable secara simultan. pegawai kecamatan tulung tentunya membutuhkan keduanya agar mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal dan memiliki hasil yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang dilakukan sebelumnya, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kecamatan Tulung Klaten. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pada Motivasi Dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kecamatan Tulung Klaten. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai kecamatan Tulung Klaten

#### **SARAN**

1. Sebagai pimpinan dari kecamatan tulung, Hendaknya Camat selaku pemimpin kecamatan tulung lebih memperhatikan kedisiplinan para pegawainya
2. Sebaiknya pihak Instansi memberikan motivasi yang lebih baik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti lingkungan kerja yang kondusif
3. Kecamatan Tulung selaku instansi pemerintah, Sebaiknya memperbaiki model pelayanan public seperti pelayanan E-Ktp, Pelayanan kartu keluarga dan sebagainya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, Syamsul, Zainudin Zainudin, and Abdul Hamid. 2019. "Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences* 2(4): 239–54.
- ARYANDA. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen* 9(2): 17–32.
- EID MICHAEL. 2008. *45 Choice Reviews Online The Science of Subjective Well-Being*.
- Ekhsan, Muhamad, Nur Aeni, Ryani Parashakti, and Mochammad Fahlevi. 2019. "The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies." *173(Icoemis)*: 406–15.
- Indraswari, Meyta. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT.Telkom Regional IV Semarang." 1–28.
- Juliningrum, Emmy, and Achmad Sudiro. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11(4): 669–70.
- Koesmono H. Teman. 2005. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI



DAN KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA SUB SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN KAYU SKALA MENENGAH DI JAWA TIMUR.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

- Koesmono, H Teman. 2014. “The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction toward Organizational Commitment and Job Performance through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas.” *Educational Research International* 3(8): 25–39. <http://www.hindawi.com/journals/edri/>.
- Labrague, Leodoro J., and Janet Alexis A. de los Santos. 2020. “Fear of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention among Frontline Nurses.” *Journal of Nursing Management*(June): 1–9.
- Legault, Lisa. 2020. “Encyclopedia of Personality and Individual Differences.” *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (November 2016). Lund, Daulatram B. 2003. “0885862031047313--OC--Print-- Ok.Pdf.” *Journal of Business & Industrial Marketing* 18(3): 219–36. <http://www.emeraldinsight.com/researchregister>.
- Nazir, Muhammad Shahid et al. 2018. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJADENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Spectrochimica Acta - Part A: Molecular and Biomolecular Spectroscopy* 192(4):121–30. [http://ec.europa.eu/energy/res/legislation/doc/biofuels/2006\\_05\\_05\\_consultation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/energy/res/legislation/doc/biofuels/2006_05_05_consultation_en.pdf) <http://dx.doi.org/10.1016/j.saa.2017.10.076> <https://doi.org/10.1016/j.biortech.2018.07.087> <https://doi.org/10.1016/j.fuel.2017.11.042> <https://doi.org/10.1016/j>.
- Panagiotis, Massaras, Sahinidis Alexandros, and Polychronopoulos George. 2014. “Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of the City of Zografou.” *Procedia Economics and Finance* 14(14): 415–24. Pancasila, Irwan, Siswoyo Haryono, and Beni Agus Sulistyono. 2020. “Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(6): 387–97.
- Rachmaliya, Nyayu Siti, and Hady Efendy. 2017. “Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment.” *Human Resource Research* 1(1): 41.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upgd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sami, Pirzada, Ullah Sabri, Muhammad Ilyas, and Zahra Amjad. 2011. “Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore Pirzada Sami Ullah Sabri.” *International Journal of Business and Social Science* 2(24): 121–29.
- Sekhar, Chandra, Manoj Patwardhan, and Rohit Kr. Singh. 2013. “A Literature Review on Motivation.” *Global Business Perspectives* 1(4): 471–87.
- Sokro, Evans. 2012. “Analysis of the Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation and Performance.” *Problems of Management in the 21st Century* 3(1998): 106–19. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?di>

**Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 4 (2022)

rect=true&db=bth&AN=77427040&site=ehost-live.

SUBANAR, DYASNU. 2016. 35 Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV.ABANKIRENK YOGYAKARTA.