



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS PERHUBUNGAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG) ENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT (SIMRS) YANG BERKUALITAS DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PELAYANAN RUANG RAWAT INAP UNTUK MENUNJANG KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PAGELARAN KABUPATEN CIANJUR

Wahyu Diana¹, Deden Komar Priatna², Widya Avianti³

AFILIASI:

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

dianawahyu901@gmail.com

Riwayat Artikel :

Artikel Masuk: 6 Februari 2026

Diterima: 31 Maret 2026

Abstrak

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar peranannya, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan yang non profit maupun profit. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun peralatan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal dan sumber daya manusia akan berkualitas apabila didukung dengan sarana prasarana baik intrinsik ataupun ekstrinsik yang kuat. maka tujuan penelitian antara lain untuk menjawab rumusan masalah yang ada tentang besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian ini merupakan studi kausal yang akan mengungkapkan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah. Sampel dalam penelitian ini secara keseluruhan melibatkan responden pegawai bidang di Lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dan diharapkan hasil uji hipotesisnya sesuai dengan populasi dari penelitian ini.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja serta berpengaruh simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja serta semakin tinggi kinerja pegawai,

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources play a significant role in organizations, both nonprofit and for-profit organizations. Without human resources, any technological equipment, no matter how sophisticated, will not function optimally. Human resources will be of high quality if supported by strong intrinsic and extrinsic infrastructure.

Therefore, the purpose of this research is to answer the existing research problem formulation regarding the magnitude of the influence of Organizational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and its Implications for Employee Performance at the Bandung Regency Transportation Agency, both simultaneously and partially. This research is a causal study that will reveal the factors that cause the problem. The sample in this study entirely involved respondents from various fields within the Bandung Regency Transportation Agency, and it is hoped that the results of the hypothesis test will be in accordance with the population of this study.

The research results indicate that organizational culture and work motivation have a positive influence on job satisfaction and simultaneously and partially influence employee performance. This positive influence means that better organizational culture and work motivation lead to better job satisfaction and higher employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan/lembaga sehingga setiap sumber daya manusia didalamnya harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal (Hendra & Yuliza, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap menunjukkan eksistensinya, maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya dengan menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Brown menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi yang tergambar dalam tingkat kepuasan kerja karyawan (Mila dkk, 2022). Setiap perusahaan memiliki ciri khas dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satunya yaitu Dinas Perhubungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Bagian Rekayasa Rekayasa Lalu Lintas yang beralamat di Jalan Soreang - Gandasari No. 115 Soreang Kabupaten Bandung.

Dalam menjalankan fungsi tersebut sumber daya manusia yang memiliki kinerja unggul diperlukan agar segala bentuk tugas dan wewenang terimplementasikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam penilaian kinerja itu sendiri perusahaan menilai bagaimana kepuasan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Sulaiman,2022). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2018 : 4 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Mangkunegara, 2018 : 120) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Namun hal tersebut harus dibuktikan lebih lanjut apakah kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat memicu peningkatan kinerja menjadi lebih baik atau tidak. hal tersebut searah dengan penelitian Budiarto & Prasetyo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Timoti, (2018) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana karyawan merasa puas sehingga lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi sehingga kinerja karyawan meningkat. Sedangkan Dessy & Sanuddin, (2013) menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pegawai yang tidak puas dengan gaji yang diberikan organisasi sehingga kinerja pegawai menurun

Kinerja pegawai adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam

beberapa hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Mangkunegara, (2018 : 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaiman, 2022). Dalam penilaian hasil kerja atau kinerja DISHUB Kab. Bandung memiliki Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang dijadikan sebagai acuan strategi dan penilai terhadap segala bentuk kinerja dan akuntabilitas perusahaan. Dibawah ini kinerja DISHUB Kab. Bandung Tahun 2024 mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas cukup baik, yaitu pada angka capaian 102,76% dan 100,00%.

Tidak maksimalnya segala bentuk kinerja pegawai hal ini dipengaruhi oleh berbagai aspek dan faktor yang memang masih harus diperbaiki. Kinerja pegawai di dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir, (2017 : 189- 193) bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan 2 oleh (Himawan dkk., 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, karena kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut sebagai daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan (Robbins & Judge, 2008). Budaya organisasi perusahaan (corporate culture) yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja kerja karyawan (Mila dkk,2022). Menurut Nur, Nurmayanti, & Tatminingsih, (2020) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena organisasi berani mengambil keputusan dalam kerja mereka meski mengandung risiko, seperti misalnya ketika ada upaya percepatan serapan anggaran, maka mereka berani mengambil keputusan yaitu mengubah mekanisme pencairan anggaran yang semula melalui mekanisme pengeluaran Kas Pembebanan Ganti Uang Persediaan (GU) kemudian diubah menjadi mekanisme Pengeluaran Kas Pembebanan Langsung (LS). Tentu saja kebijakan ini dilakukan setelah koordinasi dan laporan kepada atasan langsung. penerapan budaya organisasi yang baik seperti perilaku agresifitas pegawai dalam menyelesaikan tugas, inovatif dan berani mengambil resiko dapat meningkatkan kinerja organisasi, (Sagita et al., 2018). Berbeda dengan penelitian Girsang, (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan karyawan yang tidak memperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, budaya organisasi yang ada di Bidang Rekayasa Lalulintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung belum optimal hal ini terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang Kepuasan Kerja pegawai dalam 8 melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat atau wajib pajak yang kurang optimal serta budaya organisasi kurang dipahami oleh kebanyakan pegawai.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas

apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmatulloh dkk (2023) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Motivasi Kerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
3. Kepuasan Kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
4. Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana keadaan motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para peneliti selanjutnya terutama bagi mereka yang tertarik melakukan penelitian berdasarkan penalaran deduktif khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dibatasi oleh lokus dan karakteristik populasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. Di sisi lain peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model konseptual berdasarkan senjang penelitian (*research gap*) yang ditemukan dari hasil penelitian ini setelah dikonfirmasi dengan hasil penelitian sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dalam menjalankan strategi organisasi yang efektif memotivasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan gambaran besar. Pemimpin dapat memanfaatkan proses untuk menguraikan ekspektasi, membuat tujuan, menawarkan umpan balik, mengevaluasi hasil, dan membangun peluang

pengembangan. Oleh karena itu, para praktisi dapat mempertimbangkan untuk memanfaatkan hasil penelitian ini sehingga memiliki pengetahuan tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2 Landasan Teori Dan Kerangka Pemikiran

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu perusahaan atau organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan utama dari suatu perusahaan adalah mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan manajemen sebagai alat untuk mengatur dan mengendalikan Perusahaan, Disamping itu manajemen sangat bermanfaat untuk mengatur sumber daya, baik sumber daya manusia, sumber daya produksi hingga sumber daya lainnya, manajemen berguna untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau individu. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari adanya proses manajemen. Tanpa manajemen berbagai aktivitas perusahaan jelas tidak akan berjalan dengan optimal. Manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri atas proses perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya

Manajemen menurut Handoko (2011:8) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hasibuan (2012:1) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Robbins dan Coulter (2013:2) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Pengkoordinasian orang lain artinya melibatkan orang lain, sedangkan efektif dan efisien untuk menunjukkan berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, maka manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Manajemen Sumberdaya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumberdaya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaiaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif di integrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya (Gomes, 2013:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum

yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola (*manage*) sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2013:1).

Hall T. Douglas dan Goodale G. James (2012:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "*Human Resource Management is the processes through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals*" Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Edwin Flippo (2011:2) menyatakan bahwa: "*Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*" Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan manajemen sumberdaya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Sedangkan Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya (culture) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicituskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dariapa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah danlarangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yangmengatur prilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukanatau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakaiuntuk menjalankan aktivitas organisasi (Hofstede 2010). Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Edi dan Rita, 2023)

Menurut Gilang (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasional sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, symbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Sementara menurut Andrew brown (Edi dan Rita, 2023) pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Setiap budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu berskala organisasi yang bersifat homogen (sama). Semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif. "Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi" (Ade Heryana, 2021)

Ada 4 (empat) dimensi sebagai variable bebas yang merupakan budaya organisasi korporat, yaitu :

1. Integritas

Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini.

2. Profesionalisme

Profesionalisme adalah tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Profesionalisme juga berkaitan dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Jika untuk menduduki sebuah jabatan didalam organisasi seorang karyawan diharuskan memiliki pendidikan tertentu dan mempunyai pengalaman pelatihan yang cukup lama maka organisasi tersebut adalah organisasi profesional.

3. Keteladanan

Keteladanan adalah perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, memimpin karyawan dengan persuasif, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang. Karena berperilaku menakjubkan dari sekelompok karyawan dan pimpinannya maka kinerja perusahaan akan meningkat.

4. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia

Suatu pemberian dari panitia kegiatan atau lembaga tertentu yang diberikan kepada seseorang karena suatu karya tertentu (yang belum tentu bersifat kompetisi). Melalui pemberian penghargaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut, tentu nya hal ini melalui penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan. perusahaan telah terbukti menorehkan prestasi dalam bidang kinerja pasar, kinerja produk, kinerja pelayanan, kinerja proses, research and development, sumber daya manusia, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan, serta bidang prestasi lain yang dapat pertanggungjawabkan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hendra dan Yuliza (2022), kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan ketidakpuasan kerja para pegawai. Sedangkan menurut Abdurrahmat dalam Edi dan Rita (2022) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Sinar dan Robinson (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Celluci dan De Vries (dalam Edi dan Rita, 2022) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam lima indikator yakni: 1) Kepuasan dengan gaji; 2) Kepuasan dengan promosi; 3) Kepuasan dengan rekan kerja; 4) Kepuasan dengan penyelia; dan 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Suranto (2013:56) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Simanjuntak (2012:221) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah perwujudan atau hasil kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu, dimana hasil tersebut merupakan gambaran dari sikap, kemampuan, dan prestasi kerja pegawai.

2.1.5.2 Kriteria Kriteria Kinerja

Schuler dan Jackson (2010:12) menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria dalam melaksanakan mengevaluasi kinerja, yaitu:

- 1) Sifat.
- 2) Perilaku.
- 3) Hasil.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu diukur dengan baik melalui pengukuran dimensi kinerja pegawai. Suranto (2013:56-57) dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Tugas Fungsional.
- 2) Tugas Perilaku

3) Tugas Etika.

2.2 Kerangka Pemikiran dan Model Penelitian

2.2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu karyawan tergantung dari faktor karyawan yang menggerakannya, oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan agar tujuan tersebut dapat tercapai. Seperti yang telah di kemukakam oleh Robbins (2010:62) seorang pemimpin harus mengetahui keinginan bawahan dan berusaha menjelaskan bahwa bawahan akan memperoleh apa yang diinginkan apabila kinerja mereka memenuhi harapan. Teori ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Edi dan Rita (2022) bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya dalam meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi tidak akan berdampak baik apabila keadaan pemimpin tidak menjadi support system terbaik dalam peningkatan kinerja pegawai. hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa semakin dekat hubungan antara pemimpin dan bawahan maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

2.2.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Edi dan Rita, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya budaya organisasi dapat memicu seseorang untuk mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Edi dan Rita, 2022).

2.2.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

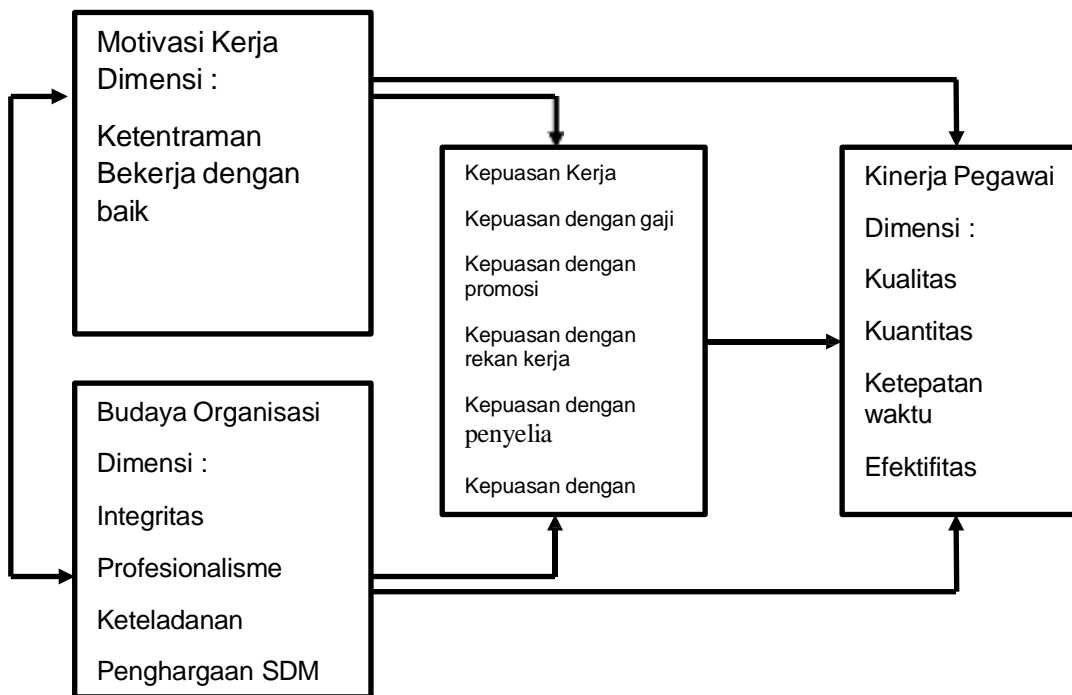
Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut seperti apa yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2015:77) bahwa pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai untuk merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Lebih lanjut Rivai dan Sagala (2013:290) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mendapatkan karir seperti apa yang diinginkan.

2.2.1.4 Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan akan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena pegawai yang puas akan membentuk komitmen karyawan pada perusahaan dan akan mengikat karyawan kepada tugas dan fungsi karyawan di perusahaan sehingga kinerja karyawan itu berdampak pada kepuasan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya.

Penelitian terdahulu tentang kjerja dan kepuasan seperti yang telah diteliti oleh Ade rita, dkk (2023) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pegawai.

2.2.2 Model Penelitian



2.2.3 Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan implikasinya pada kinerja pegawai, dapat dilihat dari teori yang telah dijelaskan secara rinci, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel terdiri dari variabel independen (motivasi kerja dan budaya organisasi), variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel intervenig (kepuasan kerja).

Berdasarkan model konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

1. Hipotesis 1 (H_1) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Hipotesis 2 (H_2) : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Hipotesis 3 (H_3) : Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Hipotesis 4 (H_4) : Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

3 Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang keberlakuannya terikat dalam metode dan jenis penelitian yang ditetapkan. Dengan pemahaman tersebut, maka penelitian ini dikembangkan dalam model pengembangan *cross-sectional*. Menurut Hermawan (2011:45), "Penelitian *cross sectional* seringkali disebut penelitian sekali bidik (*one snapshot*), merupakan penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan pada suatu titik waktu tertentu."

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data-data yang dinyatakan dengan angka, serta menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Penelitian ini didukung dengan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap fokus penelitian. Berdasarkan pengertian di atas untuk mengumpulkan data yang relevan dengan objek penelitian, maka teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner.
2. Wawancara
3. Dokumentasi.
4. Studi Kepustakaan.

3.3 Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung sebanyak 82 pegawai.

2. Sampel

Karena di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung sebanyak 82 pegawai, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau disebut juga dengan penelitian populasi. Suharsimi Arikunto (2013:109) menyatakan bahwa sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu. Cooper dan Schindler (2011:210) berpendapat bahwa suatu instrumen dikatakan baik apabila instrumen tersebut memiliki tiga persyaratan utama, yaitu: a) valid atau sah; b) reliabel atau andal; dan c) praktis. Oleh karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang telah disebarakan.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu: (1) analisis deskriptif, khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis inferensial berupa pengujian hipotesis menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif.

4 Hasil dan Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya.

Variabel	Rata-rata Koefisien validitas	Batas Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	,632	0.240	Valid
Budaya Organisasi (X2)	,729	0.240	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	,707	0.240	Valid
Kinerja (Z)	,677	0.240	Valid

Kesimpulan dari keseluruhan dari tabel-tabel terbukti bahwa seluruh item pernyataan untuk masing-masing kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja (Z) adalah valid, sehingga dianggap layak untuk diolah menjadi data penelitian.

4.4.2 Uji Realiabilitas

Variabel	Koefisien reliabilitas (<i>alpha cronbach</i>)	Batas Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.858	0.700	Reliabel
Budaya Organisasi	.789	0.700	Reliabel
Kepuasan Kerja	.825	0.700	Reliabel
Kinerja	.891	0.700	Reliabel

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berada di atas 0,700, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan penulis sudah reliabel.

4.4.3 Koefisien Korelasi

4.4.3.1 Variabel X dan Y

		kinerja	gayakepemimpinan	budayaorganisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	0,804	0,865
	Budaya Organisasi	0,971	1,000	0,866

	Motivasi Kerja	0,925	0,866	1,000
--	----------------	-------	--------------	-------

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi (hubungan) antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,925 jika diperbandingkan dengan tabel tingkat keeratan korelasi, maka akan masuk pada tingkatan hubungan yang sangat kuat. Variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,971 jika diperbandingkan dengan tabel tingkat keeratan korelasi, maka akan masuk pada tingkatan hubungan yang sangat kuat. Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah sebesar 0,866 jika diperbandingkan dengan tabel tingkat keeratan korelasi, maka akan masuk pada tingkatan hubungan yang sangat kuat.

4.4.3.2 Variabel Y dan Z

		Kepuasan kerja	kinerja
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1,000	0,986
	Kinerja	0,986	1,000

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi (hubungan) antara variabel Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,986 jika diperbandingkan dengan tabel tingkat keeratan korelasi, maka akan masuk pada tingkatan hubungan yang sangat kuat.

4.4.4 Uji Determinasi

4.4.4.1 Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,985 ^a	0,971	0,970	1,22521	1,411

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai R^2 atau *R square* yang terdapat pada *Model Summary* adalah sebesar 0,971, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel dependent Kinerja (Y) adalah sebesar 97,1% sementara sisanya 2,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.4.4.2 Variabel Y terhadap Z

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,986a	0,972	0,971	0,60232	0,972	2231,092	1	65	0,000	0,941	
a. Predictors: (Constant), kinerja											
b. Dependent Variable: kepuasan kerja											

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai R^2 atau *R square* yang terdapat pada *Model Summary* adalah sebesar 0,594, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Kinerja (Y) terhadap Kepuasan kerja (Z). adalah sebesar 97,2% sementara sisanya 2,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,797	0,919		5,222	0,000
	Budaya Organisasi	0,766	0,043	0,677	17,636	0,000
	Motivasi Kerja	0,790	0,090	0,339	8,816	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output coefficients* model pertama, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 17,636 dan Motivasi Kerja (X_2) 8,816 dimana bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja. Berdasarkan distribusi nilai

t tabel pada angka 0,025 ; 79 maka ditemukan nilai t tabel untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 1,677. Maka dasar pengambilan keputusan dalam Uji t adalah Budaya Organisasi (X_1) t hitung sebesar 17,636 > t tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikasi (Sig.) 0,00 < 0,05, sedangkan untuk variabel Motiasi Kerja (X_2) t hitung sebesar 8,816 > t tabel 1,677 dan signifikasi (Sig.) 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.4.5.2 Variabel Y terhadap Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-0,568	0,673		-0,845	0,401			
kepuasankerja	0,591	0,013	0,986	47,234	0,000	0,986	0,986	0,986

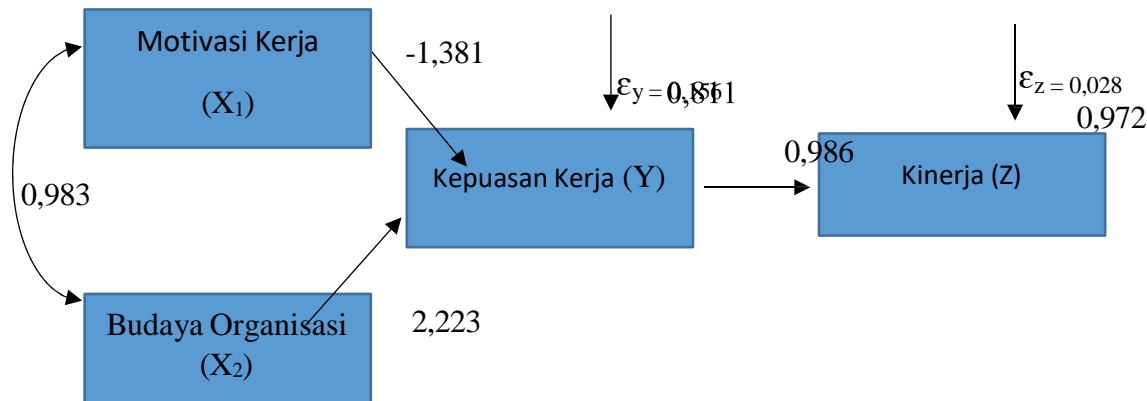
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan *output coefficients* model kedua, diketahui bahwa nilai koefisien regresi jalur kedua variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 47,234 dimana variabel bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja. Berdasarkan distribusi nilai t tabel pada angka 0,025 ; 65 maka ditemukan nilai t tabel untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1.997. Maka dasar pengambilan keputusan dalam Uji t Jalur Kedua adalah variabel Kepuasan Kerja (Y) 47,234 > t tabel 1.997 dengan signifikasi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Z).

4.4.5.3 Analisis Jalur

Analisis data dengan menggunakan analisis jalur. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, sebelum melakukan analisis jalur ini, dilakukan terlebih dahulu pengujian statistik berupa validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang telah dijelaskan pada sub bagian sebelumnya. Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 23 melalui regresi yang mendapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar berikut.

Berdasarkan analisis dan perhitungan diatas, maka model atau diagram jalur selengkapnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data primer yang bersumber dari Bagian Rekayasa Lalulintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil yang menjawab rumusan masalah yang disebutkan pada BAB I.

1. Kondisi motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dikategorikan cukup baik dengan indikator tertinggi terdapat pada berorientasi pada masa depan dan indikator terendah terdapat pada menguatamakan pengembangan pegawai.
2. Kondisi budaya organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dikategorikan cukup baik dengan indikator tertinggi pada karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan indikator terendah terdapat pada memiliki pendidikan tertentu.
3. Kondisi kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dikategorikan cukup baik dengan indikator tertinggi terdapat pada dapat bekerja sama dan indikator terendah terdapat pada sesuai kesepakatan
4. Kondisi kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dikategorikan baik dengan indikator tertinggi terdapat pada orientasi pada target dan indikator terendah terdapat pada Jumlah pekerjaan.

5.2. Saran

Berikut merupakan saran yang bisa diambil untuk kebijakan operasional perusahaan yang berdasar pada penelitian ini

1) Bagi Perusahaan

Berhubungan kinerja memberikan dampak positif dan sangat tinggi terhadap kepuasan kerja, hal itu mencerminkan kinerja pegawai di perusahaan sudah optimal yang harus ditingkatkan dengan target perusahaan yang dimaksimalkan.

2) Bagi pegawai

Motivasi pegawai memberikan andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. Untuk itu, pihak di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung perlu mencari tahu apa yang harus ditingkatkan dalam motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

6. Daftar Pustaka

Abbott, B. B., & Bordens, K. S. (2018). Research design and methods: Aprocess approach. (8th Ed.). New York, NY 10020: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Ade Heryana, (2021). Perilaku Organisasi. Kota Bandung. Cv. Media Sains Indonesia. ISBN 978-623-362-216-5
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. Alfabeta,Bandung
- Armstrong And Stephen Taylor. 2020. Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 15th edition Printed and bound in the UK by Ashford Colour press Ltd
- Azhar (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN BANDUNG TIMUR. Tidak diterbitkan. Di akses Maret 2023. URL <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11106>
- BAstAri, A., & Ali, H. (2020). Service Performance Model Through Work Motivation: Analysis of Transformational Leadership, Managerial Coaching, and Organizational Commitments (At the Regional Development Bank of South Kalimantan). Systematic Reviews in Pharmacy, 11(12).
- Chichester: Wiley Blackwell. Cantoni, F., & Mangia, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Digitalisasi. Abingdon, New York, Torino: Routledge
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). Psychological testing and assessment: an introduction to tests and measurement (9th ed.). McGraw-Hill Education. <https://archive.org/details/CohenPsychologicalTestingAndAssessment9thEditionC2018Txtbk/page/n1/mode/2up>
- Daryanto (2021). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pda Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM). Jurnal Spirt 9(1).
- Dessler. 2020. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Prenhallindo. Badan penerbit Universitas diponegoro..
- Djaman Sriwaty,dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. <https://doi.org/10.47201/jmn>.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gilang. 2020. ANALISIS MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA ANGKATAN KERJA GENERASI Z. Jurnal Ekonomi: Journal of Economic p-ISSN 2087-8133| e-ISSN: 2528-326X.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.
- Kothari, C. R., & Garg, G. (2019). Metodologi Penelitian: Metode dan Teknik. New Delhi:

Penerbit Internasional New Age

- Malhotra, K. M. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation*, 6th Edition. New Jersey: Georgia Institute of Technology.
- Novitasari Depika, Josiah Trisnowati dan Ahiruddin. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*. p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2162>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Peraturan Pemerintah Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011
- Rohmatullah, Ahiruddin dan Ahmad Hudalil. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung, Lampung (2023)*.
- Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272.
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A. (2019) *Metode Penelitian untuk Mahasiswa Bisnis*. Pearson Pendidikan Ltd, Harlow
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan*. Edisi ke-7, John Wiley & Sons, Haddington
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit
- Syauqi Ahmad & Riyadi Tomi. 2023. Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. *JURNAL ADHIKARI* e-ISSN 2798-9186 ; p-ISSN 2798-9178. <https://www.jurnal-adhikari.id/index.php/adhikari>.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee`s performance in beverage industry of Pakistan.