

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Tangerang

Al Fiqi¹, Henny Armaniah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kamal Raya No.18,Rt.6/Rw.3, Cengkareng Timur, Kota Jakarta Barat 11730
Email: alfiqi1536@gmail.com¹, henny.hah@bsi.ac.id²

Submit: 24-09-2025	Revisi: 26-09-2025	Terima 02-10-2025	Terbit Online: 12-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja pegawai di instansi pemerintah seperti BAPPEDA Kabupaten Tangerang sangat penting dalam menjamin keberhasilan perencanaan pembangunan daerah. Namun, berdasarkan data Key Performance Indicator tahun 2024, sebagian besar indikator kinerja belum mencapai target 90%, seperti tingkat kehadiran, digitalisasi dokumen, hingga respon terhadap surat masuk yang rata-rata di bawah 75%. Hasil pra-survei juga menunjukkan lemahnya budaya organisasi, seperti kurangnya ruang inovasi dan keterbukaan pimpinan, serta rendahnya kepuasan kerja pegawai, terkait suasana kerja dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner skala Likert. Populasi sekaligus sampel berjumlah 52 pegawai, dengan teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi (t hitung = 2,297; sig. 0,026) dan kepuasan kerja (t hitung = 2,639; sig. 0,011) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menghasilkan nilai F hitung 6,439 > 3,187 dengan sig. 0,003, yang berarti kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,7% menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan 35,3% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance in government institutions such as BAPPEDA of Tangerang Regency is crucial to ensuring the success of regional development planning. However, based on the 2024 Key Performance Indicator (KPI) data, most performance indicators have not met the 90% target, including attendance rates, document digitization, and responsiveness to incoming letters, which averaged below 75%. Pre-survey results also revealed weaknesses in organizational culture implementation, such as a lack of innovation space and leadership openness, as well as low job satisfaction, especially regarding work atmosphere and compensation. This research employs a quantitative approach using a survey method with a Likert-scale questionnaire. The population and sample consist of 52 employees, and data analysis techniques include validity and reliability tests, multiple linear regression, t -test, F -test, and the coefficient of determination. The t -test results show that organizational culture ($t = 2.297$; sig. = 0.026) and job satisfaction ($t = 2.639$; sig. = 0.011) have a positive and significant effect on employee performance. The F -test produced an F value of 6.439 > 3.187 with sig. = 0.003, indicating that both variables simultaneously have a significant effect. The coefficient of determination (R^2) of 64.7% demonstrates that organizational culture and job satisfaction can explain variations in employee performance, while the remaining 35.3% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi publik karena menentukan keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi. Dalam birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan pelayanan

dan implementasi kebijakan. Namun, tantangan birokratis, rendahnya motivasi, serta lemahnya budaya organisasi sering menjadi penghambat tercapainya kinerja optimal (Zahra & Gunawan, 2025)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang memiliki peran

strategis dalam menyusun, mengoordinasikan, dan mengendalikan perencanaan pembangunan jangka panjang, menengah, dan tahunan. Kinerja pegawai di BAPPEDA sangat menentukan kualitas dokumen perencanaan pembangunan daerah. Akan tetapi, data Key Performance Indicator (KPI) tahun 2024 menunjukkan capaian kinerja belum optimal, dengan indikator kehadiran, digitalisasi dokumen, dan respon surat masuk rata-rata masih di bawah 75%. Kondisi ini menegaskan adanya permasalahan dalam disiplin, manajemen kerja, serta efektivitas pelayanan internal.

Hasil pra-survei juga memperlihatkan kelemahan (Imania & Lestari, 2025) budaya organisasi, seperti minimnya ruang inovasi dan keterbukaan pimpinan terhadap masukan pegawai. Selain itu, aspek kepuasan kerja menunjukkan ketidakpuasan pada suasana kerja, pelatihan, dan kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

Sejumlah penelitian sebelumnya menemukan adanya pengaruh positif budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor (Pratama, 2022; Rini, 2022; Danisa, Namun, penelitian dengan objek instansi pemerintah daerah, khususnya BAPPEDA Kabupaten Tangerang, masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dalam menganalisis faktor internal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik.

1.1 Indikator Penelitian

1. Budaya organisasi (X1): inovasi, keterbukaan, integritas, tanggung jawab, profesional.
2. Kepuasan kerja (X2) : kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, penghargaan.
3. Kinerja pegawai (Y) : disiplin, produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab.

1.2 Kerangka Berfikir

Budaya organisasi yang kuat mendorong perilaku kerja positif, sementara kepuasan kerja menjadi pendorong motivasi internal pegawai. Kedua variabel ini diasumsikan secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.3 Hipotesis Penelitian

H1 :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi (X1), kepuasan

kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan selama periode Januari–Maret 2025. Populasi penelitian berjumlah 52 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator variabel. Teknik analisis data meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas temuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ditampilkan secara ringkas, jelas, dan diikuti dengan analisis untuk menjelaskan keterkaitannya dengan teori maupun penelitian terdahulu.

1. Uji t (Parsial): Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 2,297 > t tabel 2,009). Hasil ini mendukung penelitian Pratama (2022) dan Rini (2022) yang juga menemukan budaya organisasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan sektor publik.
2. Uji t (Parsial) : Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan (t hitung 2,639 > 2,009). Hasil ini sejalan dengan penelitian Danisa (2023) yang menekankan peran kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai.
3. Uji f (Simultan) : Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 6,439 > F tabel 3,187). Temuan ini mengonfirmasi studi Jatiawan et al. (2023) yang meneliti pengaruh kombinasi faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA di Provinsi Bali.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas diaplikasikan untuk menentukan valid ataupun tidak suatu angket. Validitas kuesioner ditentukan oleh apakah pernyataan yang dikandungnya mampu menerangkan permasalahan yang hendak diukur (Utami, 2023). Oleh karena itu, melaksanakan tes validitas menunjukkan seberapa jelas pengujian menyatakan hasil yang diinginkan. Tes validitas mempergunakan rumus metode korelasi Pearson, yakni mengkorelasikan jawaban setiap pernyataan dengan skor akhir.

Hasil dari perhitungan, r hitung > r tabel. Sebagai aturan, ketika nilai signifikansi (α) ditetapkan pada 5% atau 0.05 bahwa kedua kelompok data akan sama. Tingkat kepercayaan yang lebih besar menunjukkan bahwa temuan penelitian akan dianggap lebih bermakna. Rumus r tabel $df = (n - 2)$, yaitu $df = (52-2) = 50$ dan $\alpha = 5\%$,

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.713	0.273	Valid
2	X1.2	0.787	0.273	Valid
3	X1.3	0.818	0.273	Valid
4	X1.4	0.721	0.273	Valid
5	X1.5	0.855	0.273	Valid
6	X1.6	0.911	0.273	Valid
7	X1.7	0.825	0.273	Valid
8	X1.8	0.833	0.273	Valid
9	X1.9	0.859	0.273	Valid
10	X1.10	0.872	0.273	Valid
11	X1.11	0.838	0.273	Valid
12	X1.12	0.845	0.273	Valid
13	X1.13	0.860	0.273	Valid
14	X1.14	0.860	0.273	Valid
15	X1.15	0.825	0.273	Valid
16	X1.16	0.863	0.273	Valid
17	X1.17	0.835	0.273	Valid
18	X1.18	0.884	0.273	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) yang terdiri dari 18 item pernyataan, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (0,273). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang Budaya Organisasi dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,273) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi signifikan dengan total skor variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen Budaya Organisasi layak digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. sehingga dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.690	0.273	Valid
2	X2.2	0.868	0.273	Valid
3	X2.3	0.813	0.273	Valid
4	X2.4	0.747	0.273	Valid
5	X2.5	0.846	0.273	Valid
6	X2.6	0.882	0.273	Valid
7	X2.7	0.870	0.273	Valid
8	X2.8	0.902	0.273	Valid
9	X2.9	0.870	0.273	Valid
10	X2.10	0.888	0.273	Valid
11	X2.11	0.901	0.273	Valid
12	X2.12	0.877	0.273	Valid
13	X2.13	0.900	0.273	Valid
14	X2.14	0.878	0.273	Valid
15	X2.15	0.858	0.273	Valid
16	X2.16	0.893	0.273	Valid
17	X2.17	0.908	0.273	Valid
18	X2.18	0.899	0.273	Valid
19	X2.19	0.890	0.273	Valid
20	X2.20	0.856	0.273	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 20 item pernyataan, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (0,273). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang Kepuasan kerja dinyatakan valid

karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,273 (dengan df = 50 dan taraf signifikansi 5%). Ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi signifikan dengan total skor variabel, sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur konstruk kepuasan kerja secara sah dan layak dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.625	0.273	Valid
2	Y.2	0.708	0.273	Valid
3	Y.3	0.810	0.273	Valid
4	Y.4	0.743	0.273	Valid
5	Y.5	0.716	0.273	Valid
6	Y.6	0.840	0.273	Valid
7	Y.7	0.837	0.273	Valid
8	Y.8	0.793	0.273	Valid
9	Y.9	0.840	0.273	Valid
10	Y.10	0.823	0.273	Valid
11	Y.11	0.786	0.273	Valid
12	Y.12	0.748	0.273	Valid
13	Y.13	0.799	0.273	Valid
14	Y.14	0.880	0.273	Valid
15	Y.15	0.812	0.273	Valid
16	Y.16	0.851	0.273	Valid
17	Y.17	0.807	0.273	Valid
18	Y.18	0.825	0.273	Valid
19	Y.19	0.841	0.273	Valid
20	Y.20	0.801	0.273	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel (0,273). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,273 (dengan df = 50 dan taraf signifikansi 5%)., sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai sah dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam penelitian ini.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali (Daeng, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan secara internal dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang bertujuan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi antar item dalam satu variabel.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha lebih dari 0,6, karena angka tersebut menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang cukup kuat dan saling mendukung dalam mengukur konsep yang sama. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut, seperti

uji regresi dan pengujian hipotesis. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,974	0,60	Reliabel
Kepuasan	0,982	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,968	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,974, untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,982, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,968. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai ambang batas reliabilitas sebesar 0,60, yang menunjukkan bahwa masing-masing instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel, artinya instrumen yang digunakan telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan dapat dipercaya.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Quraisy, 2022). Jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 suatu tes dianggap normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.83341015
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

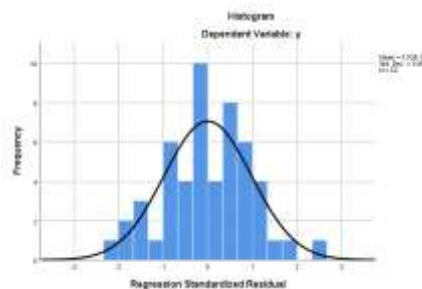
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, Karena hasil uji menunjukkan data residual

berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan layak secara statistik dan dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lanjutan seperti uji asumsi klasik lainnya (multikolinearitas, heteroskedastisitas) maupun uji regresi.

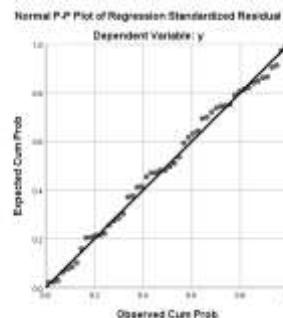
Tabel 6. Uji Normalitas Histogram



Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data uji normalitas histogram di atas, maka histogram membentuk pola simetris menyerupai kurva lonceng, oleh karena itu nilai data di atas berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas P-Plot



Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data uji normalitas P-Plot di atas, data tersebut menunjukkan titik-titik pada data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu nilai data di atas berdistribusi normal.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji Glejser, di mana kriteria pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka terdapat indikasi bahwa model mengalami gejala heteroskedastisitas (Feronika et al., 2024).

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10,804	5,162	2,093	0,042
	X1	-0,098	0,062	-0,222	0,117
	X2	0,034	0,052	0,660	0,513

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,117 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,513. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas Kondisi ini memenuhi salah satu asumsi dalam regresi linear klasik, yaitu tidak terdapat pola tertentu atau sebaran yang tidak merata dalam galat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

3.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Lianasari & Ahmadi, 2022).

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
1	(Constant)	38,563	8,928	4,319	,000			
	X1	,245	,107	,292	,297	,998	1,002	
	X2	,237	,090	,336	,011	,999	1,002	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002 untuk kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF 1,002 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat kuat atau kolinearitas tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

3.6. Uji t (Parsial)

Dalam uji ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$), yaitu $52 - 2 - 1 = 49$. Berdasarkan nilai derajat kebebasan tersebut dan menggunakan uji dua sisi, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009. Nilai ini digunakan sebagai dasar acuan dalam pengambilan

keputusan uji t, yaitu untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Pratama, 2020).

Tabel 10. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	38,563	8,928	4,319	,000
	X1	,245	,107	,292	,026
	X2	,237	,090	,336	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

1. Uji t pada Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,297 > 2,009$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan.
2. Uji t pada Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,639 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,639 > 2,009$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat secara signifikan.

3.7. Uji F (Simultan)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), (Pratama, 2020) dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 52 - 2 - 1 = 49$ (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dan 1), sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,187.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1045,822	2	522,911	6,439	,003 ^b
	Residual	3979,486	49	81,214		
	Total	5025,308	51			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai F hitung (6,439) > F tabel (3,187) dan nilai signifikansi (0,003) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

Dengan kata lain, kedua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Jatiawan et al., 2023). Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	38,563	8,928		4,319
	X1	,245	,107	,293	2,297
	X2	,237	,090	,336	2,638

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 38,563 + 0,245 X_1 + 0,237 X_2 + e$$

Dalam hasil diatas, koefisien regresi untuk setiap variabel dalam Kinerja Karyawan terlihat jelas dari temuan persamaan tersebut yaitu:

1. Koefisien konstanta pada hasil analisis regresi menunjukkan nilai positif sebesar 38,563, yang berarti bahwa apabila variabel X1 (misalnya Budaya Organisasi) dan X2 (misalnya Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan tetap berada pada angka 38,563. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar meskipun tidak dipengaruhi oleh kedua

variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Koefisien variabel X1 memiliki nilai positif sebesar 0,245, yang mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam X1 yaitu Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,245 satuan. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun satu satuan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebesar 0,245 satuan.
3. Koefisien variabel X2 menunjukkan nilai positif sebesar 0,237, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam X2 yaitu Kepuasan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,237 satuan. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan, upah, atau lingkungan kerja, maka motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja akan cenderung menurun sebesar 0,237.

3.9. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi pada dasarnya menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Sulistia et al., 2025).

Tabel 13. Koefisien Determinasi Parsial Budaya Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.096	.077	9.53437

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai R Square sebesar 0,096, yang berarti bahwa Budaya Organisasi sebesar 9,6% terhadap variabel Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 90,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Parsial Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.105	9.38917

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai R Square sebesar 0,123, yang berarti bahwa 12,3% variasi pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, sementara sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak dominan secara keseluruhan.

4.0. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 15. Tabel 13. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.176	9.01188

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

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,208 menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 20,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Tangerang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Tangerang, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- i.
 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,297 > t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,026 < 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun nilai R Square parsial

sebesar 0,096 atau 9,6%, yang berarti kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 9,6%. Dengan demikian, budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang, meskipun pengaruhnya tergolong rendah.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,639 > t tabel 2,009 dan signifikansi 0,011 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,237 menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai R Square parsial menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,9% (dihitung dari nilai $t^2/(t^2 + df)$). Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata dan lebih dominan dibandingkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 6,439 > F tabel 3,187 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

Saran

Merujuk pada hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka sejumlah saran yang relevan dapat diajukan sebagai berikut:

1. Penguatan Budaya Organisasi BAPPEDA Kabupaten Tangerang disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang sudah ada, khususnya dalam hal nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, keadilan, dan profesionalisme. Meskipun pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terbilang signifikan, namun tingkat kontribusinya masih tergolong rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya lebih lanjut seperti internalisasi nilai budaya organisasi melalui kegiatan rutin, sosialisasi nilai inti (core values), dan penegakan disiplin kerja secara

- konsisten. Penerapan budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu membentuk perilaku pegawai yang lebih produktif dan sejalan dengan tujuan strategis instansi.
2. Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai
Karena kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, BAPPEDA perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja. Ini mencakup pemberian kompensasi yang adil, kejelasan dalam jenjang karier, transparansi dalam proses promosi, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Pengembangan program penghargaan (reward system), pelatihan berkelanjutan, serta forum komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan juga dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.
 3. Penelitian Selanjutnya
Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Selain itu, dapat dilakukan pendekatan kuantitatif-kualitatif untuk menggali lebih dalam dinamika budaya kerja dan kepuasan pegawai secara holistik. Perluasan objek penelitian ke instansi pemerintah daerah lainnya juga akan memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik.
- Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Pratama, I. M. (2020). (*Studi pada Karyawan PT . Sejahtera Buana Trada Surabaya*). 27(2).
- Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.36339/jhest.v3i1.42>
- Sulistia, V., Siboro, R. N., Bina, U., Informatika, S., Jl, A., Barat, R., Kidul, G., Gamping, K., Sleman, K., & Yogyakarta, D. I. (2025). *Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Mie Gaga pada Pengguna Instagram JABODETABEK Sumber : Databoks*. 5(April), 147–163.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Zahra, T. W., & Gunawan, A. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kesetaraan dan Inklusi di Tempat Kerja*. 3(4), 1082–1089.

REFERENSI

- Daeng, S. (2021). *Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia*. (Issue January).
- Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 521–529. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>
- Jatiawan, I. G. N. P. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas*, 4(4), 866–881.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian*