



Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bima

Muh. Rizki ¹, Muhammad Yusuf ², Julaiha³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: muhrizki.stiebima22@gmail.com

Diterima: 22-07-2026 | Disetujui: 29-07-2026 | Diterbitkan: 31-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture and work discipline on employee job satisfaction at the Department of Agriculture of Bima Regency, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 100 employees, while the sample comprised 45 civil servants selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 2.246$; $\text{Sig.} = 0.030$), work discipline had a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t = 6.864$; $\text{Sig.} = 0.000$), and organizational culture and work discipline simultaneously had a significant effect on employee job satisfaction ($F = 52.975$; $\text{Sig.} = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) was 0.716, indicating that 71.6% of the variation in employee job satisfaction could be explained by organizational culture and work discipline, while the remaining 28.4% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Job Satisfaction; Employees; Department of Agriculture of Bima Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 100 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 45 pegawai berstatus PNS yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($t = 2,246$; $\text{Sig.} = 0,030$), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($t = 6,864$; $\text{Sig.} = 0,000$), serta budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($F = 52,975$; $\text{Sig.} = 0,000$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai; Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rizki, M., Yusuf, M. ., & Julaiha, J. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 6215-6225. <https://doi.org/10.63822/n0hw3877>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Hasibuan (2022), sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan dengan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah cenderung menunjukkan perilaku negatif seperti rendahnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta kurangnya komitmen terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan yang dimiliki.

Kepuasan kerja pegawai tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa kebersamaan, serta membangun komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan mengurangi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi didefinisikan oleh Sutrisno (2021) sebagai sebuah sistem nilai yang berfungsi sebagai kompas atau pedoman bagi anggota organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku pegawai di lingkungan kerja. Pegawai yang memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik juga dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya dalam organisasi. Kondisi tersebut akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai karena menciptakan kesamaan persepsi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting

dalam menilai kualitas sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mematuhi jam kerja, serta menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Afandi (2021), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku pegawai agar bersedia mematuhi berbagai aturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi karena mampu menggunakan waktu kerja secara efektif serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif sehingga pegawai merasa lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas pelayanan, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Dinas Pertanian Kabupaten Bima merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian. Dinas ini berperan penting dalam meningkatkan produksi pertanian, ketahanan pangan, pemberdayaan petani, serta pembangunan sektor pertanian di Kabupaten Bima. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pertanian Kabupaten Bima membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait Budaya Organisasi yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak mau bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama antarpegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum berjalan secara optimal, sehingga dapat memengaruhi kelancaran penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada aspek disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja, sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selanjutnya, pada aspek kepuasan kerja, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau saling mendukung dalam pengambilan keputusan. Kurangnya dukungan antarpegawai tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis belum sepenuhnya terwujud, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Bima"**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima”. Untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Instrumen penelitian juga bisa diartikan sebagai alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuisisioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Populasi Dan Sampel Penelitian

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima sebanyak 100 orang, yang terdiri dari PNS sebanyak 45 orang, P3K Penuh Waktu Sebanyak 30 orang dan P3K Paruh waktu 25 orang.

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2019), mengemukakan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang diambil adalah pegawai PNS Di Dinas Pertanian Kabupaten Bima .adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik pengumpulan sampel *purposive sampling*.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Bima, yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Lewirato, Kecamatan. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan demikian regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = Nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = Varibel bebas (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja)

HASIL PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Nilai Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,684	2,804		3,097	,003		
1 Budaya Organisasi	,207	,092	,227	2,246	,030	,662	1,511
Disiplin Kerja	,579	,084	,694	6,864	,000	,662	1,511

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y=8,684 + 0,207X_1 + 0,579X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,684 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol, yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,684
- Koefisien Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,207 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat 0,207.
- Koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,579 berarti peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,579

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Budaya Organisasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Korelasi Berganda

Tabel 3. Nilai Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,703	2,008	1,757

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,846. Hal ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 84,6 artinya hubungan antar variabel independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 4. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,703	2,008	1,757

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 71,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 6. Nilai Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,684	2,804		3,097	,003		
1 Budaya Organisasi	,207	,092	,227	2,246	,030	,662	1,511
Disiplin Kerja	,579	,084	,694	6,864	,000	,662	1,511

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2026

H1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,246 dengan nilai t table sebesar 2,021 ($2,246 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Fajrin, (2023) yang menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Ana ,(2025) menyatakan

bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,864 dengan nilai t table sebesar 2,021 ($6,864 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Mulyadin, (2021) yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Alasyari ,(2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Uji F (Simultan)

**Tabel 7Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427,380	2	213,690	52,975	,000 ^b
1 Residual	169,420	42	4,034		
Total	596,800	44			

a. Dependent Variable Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 52,975 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. F tabel = $df_1 (k-1)$ $df_2 (n-k)$ atau F tabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 45 - 3 = 42$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai Ftabel adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $52,975 > 2,911$ F tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

SARAN

- a. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Bima, perlu meningkatkan pelaksanaan program serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dan pimpinan instansi diharapkan terus memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan pelayanan publik yang berkualitas dan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Eristina, Y., Zai, O., Hutaaruk, J. D. C., & Pratama, A. (2026). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 3(1),
- Galuh, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909-926.
- Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).

- Hidayanti, M., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(4), 67-84.
- Hutabarat, R. A., & Lubis, E. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(3), 1-11.
- Muchtarruddin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*, 12(2), 422-429.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825-829.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Setiawan, D. H. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Suryani, D. A., Suryani, R. E., & Mahanani, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(2), 126-135.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.