



Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda

Indah Sari^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 751234

Korespondensi: 2111102431365@umkt.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work culture and job satisfaction on the performance of Civil Servants (PNS) at the Samarinda Office of Standardization and Industrial Services (BSPJI). The research method used is quantitative with a questionnaire distribution technique to 30 respondents. The results of multiple linear regression analysis indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction does not have a significant effect. Simultaneously, work culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R²) value of 0.290 indicates that 29% of employee performance variables are influenced by culture and job satisfaction, while the rest are influenced by other factors. These findings underline the importance of implementing a strong work culture to improve performance, as well as the need for further evaluation of other factors that influence employee job satisfaction. This study provides theoretical contributions to the development of human resource management and practical implications for policy makers in government agencies.*

Keywords: *Work Culture, Job Satisfaction, Employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Secara simultan, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,290 mengindikasikan bahwa 29% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya penerapan budaya kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja, serta perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan instansi pemerintah.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Seberapa jauh sebuah perusahaan maju dan mewujudkan tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Karena teknologi tidak bisa menggantikan manusia, pekerja merupakan “aspek paling vital” dari perusahaan. Oleh karena itu, peran karyawan sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Karyawan adalah aset suatu perusahaan yang sangat penting dalam meraih tujuan tertentu. Secara khusus, manajemen SDM dimaksudkan untuk berkontribusi

terhadap keberhasilan perusahaan. Tidaklah mudah bagi suatu perusahaan untuk meraih tujuan dan targetnya. Untuk secara proaktif menaikkan dan merawat produktivitas perusahaan, peran manajemen SDM memiliki signifikansi penting yang tidak bisa diabaikan. Dalam situasi ini, pengelolaan berupaya agar karyawan memperlihatkan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kebutuhan pekerjanya, baik yang bersifat materi maupun non-materi. Tindakan tersebut berupa motivasi dan usaha yang bisa dijalankan perusahaan untuk mendukung karyawannya. Masing-masing perusahaan, lembaga, atau organisasi mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Situasi ini membuka peluang serta tantangan baru bagi perusahaan dan organisasi publik untuk memahami dan mengembangkan cara manajemen yang efisien dan efektif. Dengan demikian, loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tugasnya di dalam organisasi bisa terwujud dari hal ini. Keadaan ini juga akan membantu pertumbuhan organisasi dalam meraih tujuannya (Rinika, 2021). Berdasarkan Studi Amelia *et al.*, (2022) sebelumnya memperlihatkan bahwa proses penyelesaian masalah yang berkaitan dengan manajer, karyawan, dan karyawan lainnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sangat penting bagi manajer supaya sumber daya manusia yang tepat berada pada lokasi dan waktu yang optimal dan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas yang akan memungkinkan bisnis untuk memenuhi tujuan sumber daya manusianya. Dibandingkan dengan komponen lain misalnya teknologi, modal, serta uang tunai, sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis. Penjelasan ini adalah karena orang-orang bertanggung jawab atas segala hal lainnya. Tidak mungkin untuk mengisolasi sumber daya manusia dari tugas manajemen lainnya termasuk pengembangan organisasi, pengembangan manajemen, dan perencanaan strategi. Karena aspek manajerial ini saling terkait, sulit bagi kita untuk tidak membahas satu sama lain (Maulyan, 2019).

Budaya kerja adalah kualitas, sikap, dan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga yang mengembangkan sumber daya manusia untuk menghadapi kesulitan di masa depan. Budaya kerja dimaksudkan untuk mengubah cara mereka berpikir dan berperilaku saat ini. Orang-orang di dalam sebuah organisasi bisa dimotivasi oleh budaya organisasi yang tidak terlihat. Budaya kerja terdiri dari nilai-nilai dan sifat perusahaan yang dianut oleh semua pekerja (Yonata, 2024).

Sesuai dengan keadaan dasarnya, kepuasan kerja manusia memiliki berbagai jenis dan tingkat kebutuhan. Kebutuhan manusia tidak terbatas. Semua hal yang diinginkan untuk dimiliki, dicapai, atau dinikmati dianggap sebagai kebutuhan. Jadi, orang terdorong untuk bekerja. Semua orang yang bekerja ingin bekerja di tempat yang membuat mereka bahagia. Karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada keyakinan pribadi masing-masing, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan tingkat kenyamanan dan penerimaan pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerjanya, yang melibatkan perilaku dan perasaan yang terkait dengan pekerjaan mereka serta melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga karena memenuhi nilai-nilai penting. Kepuasan kerja yang dicirikan oleh bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, kondisi kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja sangat penting bagi mereka untuk berinteraksi dengan tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan sejalan dengan tujuan bisnis (Yonata, 2024).

Kinerja karyawan sudah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan apabila kesulitan dialami oleh organisasi dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila perusahaan berhasil meraih tujuannya, hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan menjadi aspek vital yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Namun, bila perusahaan mengalami kesulitan untuk meraih tujuan tersebut, itu memperlihatkan bahwa mungkin ada masalah dalam kinerja karyawan yang perlu dievaluasi kembali (Hutabarat 2020). Terkait dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah elemen penting yang harus dipertimbangkan dan dikelola dengan baik untuk meraih keberhasilan keseluruhan perusahaan (Nurshadrina & Rahmawati, 2024).

Sesudah pengamatan dan wawancara dengan anggota staf di kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda, para peneliti menemukan bahwa kurangnya pendidikan, terutama di kalangan lulusan teknik kimia, adalah alasan utama mengapa sulit untuk menemukan atau mempekerjakan pekerja di daerah-daerah tersebut, khususnya di Kalimantan Timur, yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Terutama Kota Samarinda di Kalimantan Timur. mengharuskan mereka untuk mempekerjakan pekerja dari luar daerah. Hal ini menyulitkan karyawan baru dari luar daerah untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja kantor regional Samarinda, yang mungkin berdampak pada hasil mereka. Selain itu, hal ini berdampak pada kepuasan

kerja setiap karyawan, yang bervariasi menurut jenis dan derajat dan dipengaruhi oleh sejumlah elemen seperti budaya tempat kerja, kondisi kerja, koneksi interpersonal, dan komunikasi di tempat kerja.

Instansi pemerintahan Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda (BSPJI) sebagai Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia di bawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSPJI), yang berkedudukan di Samarinda dengan wilayah kerja Kalimantan Utara dan Kalimantan Timur dijadikan sebagai objek dalam studi ini. Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri bergerak di bidang Standardisasi, sertifikasi, pengujian, inspeksi, dan pelatihan sektor industri.

Terdapat beberapa studi sebelumnya yang sudah mendapatkan hasil terkait ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja pegawai dari budaya kerja dan kepuasan kerja. Menurut analisis yang sudah di laksanakan oleh (Ridwan et al., 2023) kinerja pegawai mendapat dampak positif signifikan dari budaya kerja. Ini memperlihatkan bahwa karyawan akan memiliki kinerja yang baik saat perusahaan mengimplementasikan budaya kerja yang baik. Menurut analisis yang sudah dilaksanakan oleh Suryadi & Karyono, (2022) kinerja pegawai mendapat dampak positif signifikan dari kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan akan memperlihatkan kinerja yang baik saat mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Menurut analisis (Iman Saro, 2024) Baik budaya kerja maupun kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan subjek lengkap dari penelitian, dan makhluk, item, gejala, temuan pengujian, atau kejadian dibangun sebagai sumber data untuk mencerminkan tujuan khusus penelitian. Karakteristik populasi penelitian diasumsikan, tetapi bisa juga dilihat sebagai unit analitis secara keseluruhan. Analisis unit adalah unit/unit yang diperiksa atau dianalisis (Ph.D. Ummul Aiman *et al.*, 2022). Adapun populasi yang ditentukan dalam studi ini yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 51 orang, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) berjumlah 9 orang serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 5 orang pegawai pada Kantor Balai Standardisasi dan Dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda.

Sampel memuat ukuran dan komposisi populasi. Sampel representatif bisa digunakan bila populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan oleh peneliti karena keterbatasan sumber daya, personel, atau waktu. (Ph.D. Ummul Aiman *et al.*, 2022). Sampel diambil dalam studi ini dengan mengimplementasikan teknik sampling parsial dengan sampel yang relatif kecil. Maka fokus sampel yang diambil pada analisis ini yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda yang berjumlah 30 orang dari 51 orang.

Teknik Analisis Data

Aktivitas yang dijalankan sesudah semua data dari responden atau sumber data lain dalam penelitian kuantitatif berhasil dihimpun adalah analisis data. Tindakan dalam analisis data ini dikelompokkan berdasarkan semua variabel responden (Sugiyono, 206:2020). Pengujian hipotesis, analisis regresi linier berganda, serta analisis statistik deskriptif ialah sejumlah pengujian yang akan dijalankan untuk menganalisis data. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan pengujian dan mengevaluasi data yang terkumpul. Pengujian validitas beserta reliabilitas, analisis persamaan regresi berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis koefisien determinasi (uji R²) merupakan beberapa contoh pendekatan analisis data.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Valid tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji validitas. Bila hasil survei bisa diukur melalui pertanyaan kuesioner, maka survei itu valid. Validitas dinilai melalui korelasi antara skor setiap pertanyaan dan total poin (Kristanto *et al.*, 2024).

Uji Realibilitas

Dalam studi ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa andal suatu instrumen pengukuran untuk bisa digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Konstruk atau variable dianggap reliabel saat nilai Cronbach Alpha memperlihatkan nilai di atas 0,60, dan metode yang digunakan adalah SPSS (Kristanto *et al.*, 2024).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada variabel dependen dan independen dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji normalitas. Asumsi

normalitas bisa dipenuhi oleh model regresi saat persebaran data terjadi pada kisaran garis diagonal dan mengalami pergerakan secara diagonal. (Kristanto *et al.*, 2024).

Uji Multikolinearitas

Kuat tidaknya keterkaitan yang terjalin antara variabel independen pada model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian ini. Variance Inflation Factor atau VIF adalah ukuran nilai faktor inflasi varians. Hal ini ditentukan dengan memeriksa nilai faktor varians, yang tidak boleh melebihi 4 atau 5 (Kristanto *et al.*, 2024).

Uji Heterokedastisitas

Ada tidaknya perbedaan pada varians residual dari satu pengamatan berbeda dari yang lain dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan heterokedastisitas. Situasi di mana nilai sisa (residual) mempunyai varians yang sama antar pengamatan disebut homokedastisitas, sementara bila varians tersebut berbeda-beda, maka disebut heterokedastisitas. Tidak terjadi heterokedastisitas adalah model yang baik (Kristanto *et al.*, 2024).

Analisis Regresi Berganda

Rinika, (2021) memaparkan bahwasanya ada tidaknya korelasi substansial yang terjadi antara kedua variabel bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian ini. Karakteristik linear antara variabel yang ditemukan dalam teori dan hasil yang terlihat dalam praktik dibandingkan menggunakan pengujian linearitas. Liniernya pola garis yang diikuti oleh data bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian ini. Untuk menilai linearitas data, aturan berikut digunakan:

1. Tidak dijumpai adanya hubungan linear pada data saat signifikasinya melebihi 0,05.
2. Dijumpai adanya hubungan linear pada data saat signifikasinya di bawah 0,05.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Dengan tingkat signifikansi 0,05, uji ini memperlihatkan bagaimana pengaruh yang diterima satu variabel dependen dari sejumlah variabel independen. Proses di mana seseorang bisa memastikan, dengan tingkat keyakinan 95%, apakah variabel independen dalam model regresi secara signifikan memengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. (Rinika, 2021).

Uji F

Ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel terikat Kinerja Pegawai (Y1) secara simultan dari variabel bebas, Budaya Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersamaan bisa ditentukan dengan menjalankan pengujian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besar kecilnya pengaruh yang diterima variabel terikat dari variabel bebas secara bersamaan bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian ini. Apabila (R²) yang didapatkan mendekati 1 maka bisa disimpulkan makin katnya dan memperlihatkan adanya kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi Penelitian

Kantor Balai Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda yang beralamat di Jl. MT. Haryono Jl. Banggeris No. 1, Teluk Lerong Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124 dijadikan sebagai tempat dijalankannya penelitian ini. Pelaksanaan penelitian kurang lebih selama seminggu.

Karakteristik Responden

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda adalah subjek penelitian ini. Dengan menggunakan formulir Google, kuesioner dibagikan kepada tiga puluh peserta, yang mengumpulkan data dari mereka. Semua data yang dikumpulkan dari responden harus disusun dan dianalisis sesuai dengan karakteristiknya, termasuk informasi identitas mereka. Responden penelitian dibagi ke dalam berbagai kelompok berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja mereka.

1) Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin tersaji pada tabel berikut:

Gambar Data Analisis Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber Data: Peneliti, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa presentase pegawai laki-laki adalah 60%, sedangkan presentase pegawai perempuan adalah 40%. Dari data ini, kesimpulannya

bahwa ada lebih banyak pegawai laki-laki di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Industri Samarinda.

2) Analisis Berdasarkan Usia

Tabel Data Analisis Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-35	16	53%
36-50	9	30%
>50	5	17%
Total	30	100%

Sumber Data: Peneliti, 2025

Tabel diatas menunjukkan data umur pegawai. Umur di atas 50 tahun menunjukkan 17%, umur 36-50 tahun menunjukkan 30%, dan umur 20-35 tahun menunjukkan 53%.

3) Analisis Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel Data Analisis Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-5 Tahun	14	47%
6-10 Tahun	3	10%
>10 Tahun	13	43%
Total	30	100%

Sumber Data: Peneliti, 2025

Tabel diatas menampilkan data tentang durasi kerja pegawai. Durasi kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 43%, durasi kerja 6-10 tahun sejumlah 10%, serta durasi kerja terpanjang 2-5 tahun sebanyak 47%.

Uji Instrumen

A. Analisis Uji Validitas

Ketentuan instrumen pengukuran menyatakan bahwa suatu instrumen dianggap sah jika melakukan perbandingan angka sign, yakni dikatakan valid jika angka sig sama atau kurang 0,05.

1) Budaya Kerja

Pada tabel dibawah adalah uji validitas per item pada variabel budaya kerja

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
BK1	0,586	0,361	Valid
BK2	0,664	0,361	Valid
BK3	0,730	0,361	Valid
BK4	0,733	0,361	Valid
BK5	0,652	0,361	Valid

Sumber Data: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 5 item pernyataan budaya kerja dinyatakan valid.

2) Kepuasan Kerja

Tabel dibawah adalah uji validitas per item pada variabel Kepuasan Kerja

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
KK1	0,576	0,361	Valid
KK2	0,780	0,361	Valid
KK3	0,867	0,361	Valid
KK4	0,882	0,361	Valid
KK5	0,591	0,361	Valid

Sumber Data: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 5 item pernyataan kepuasann kerja dinyatakan valid.

3) Kinerja Pegawai

Pada tabel adalah uji validitas per item variabel Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
KP1	0,778	0,361	Valid
KP2	0,816	0,361	Valid
KP3	0,769	0,361	Valid
KP4	0,876	0,361	Valid
KP5	0,808	0,361	Valid

Sumber Data: Peneliti, 2025

Merujuk pada tabel diatas diketahui bahwa 5 item pernyataan kinerja pegawai dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,693	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,766	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	0,60	Reliabel

Sumber Data: Peneliti, 2025

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel diatas, variabel yang diperiksa mungkin dapat diandalkan. Ini karena variabel budaya kerja (x1), kepuasan kerja (x2), dan layanan karyawan (y) memiliki nilai cronbach -alpha di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen pada model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas menggunakan uji satu sampel Kolmogorov Smirnov, yang menunjukkan bahwa data mempunyai distribusi normal bila skor signifikansi di atas 0,05.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.79409488	
Most Extreme Differences	Absolute	.154	
	Positive	.154	
	Negative	-.080	
Test Statistic		.154	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.435 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.423
		Upper Bound	.448

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel pada penelitian tersebut berdistribusikan normal.

B. Uji Multikoleniaritas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0,990	1,010	Tidak Ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,990	1,010	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber Data: Peneliti, 2025

Merujuk pada tabel diatas budaya kerja dan kepuasan kerja lolos pengujian multikolinearitas, hal ini dikarenakan nilai kinerja pegawai 0,990 melebihi 0,1 serta nilai 1,010 kurang dari 10.

C. Uji Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	-2.443	2.410		
	Budaya Kerja	.129	.099	.243	1.314
	Kepuasan Kerja	.099	.093	.196	1.063

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber Data: Peneliti, 2025

Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, seperti yang ditunjukkan pada Gambar diatas karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel dibawah menunjukkan hasil uji analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat):

Tabel Hasil Uji regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	11,444
Budaya Kerja	0,376
Kepuasan Kerja	0,071

Sumber Data: Peneliti, 2025

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 11,444 + 0,376 + 0,071 + e$$

Definisi:

Y = Kinerja Pegawai

B1 = Koefisien Variabel X1 Budaya Kerja

B2 = Koefisien Variabel X2 Kepuasan Kerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

e = Kesalahan Residu Error

Dari persamaan tersebut dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan hasil konstanta a bertanda positif dengan nilai 11,444, yang artinya apa bila variabel independen yaitu budaya kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka variabel dependen bernilai sebesar 11,444.
2. Hasil dari uji regresi linear berganda Budaya Kerja mendapatkan nilai sebesar 0,376. Maka dapat dikatakan variabel Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil dari uji regresi linear berganda Kepuasan Kerja mendapatkan nilai sebesar 0,071. Maka dapat dikatakan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

A. Uji T (parsial)

Uji T digunakan untuk menentukan seberapa parsial pengaruh variabel independen budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen.

Gambar Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	11.444	4.231		2.705	.012
	Budaya Kerja	.376	.173	.385	2.175	.039
	Kepuasan Kerja	-.071	.164	-.077	-.436	.666

Sumber Data : Peneliti, 2025

Rumus T tabel = $t(a/2 : n-k-1)$

A= 5% = $t(0,05/2:30-2-1)$

$$= 0,026 : 27$$

$$= 2,051$$

Dari gambar diatas memberikan hasil penjelasan hasil uji T (parsial) sebagaiberikut:

- 1) T hitung dibandingkan dengan perbandingan T tabel : $2,175 > 2,015$. Dengan demikian, budaya kerja juga masuk dalam dampak besar. Perbandingan nilai Sig, yaitu antara $0,039 < 0,5$. Budaya kerja juga memperlihatkan pengaruh yang signifikan. Kesimpulan mengenai budaya kerja disetujui H1 diterima, ketika H0 ditolak.
- 2) Jika T tabel dibandingkan dengan T hitung, $0,436$ sama dengan $2,051$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai perbandingan $0,666$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja juga tidak memiliki peparuh yang signifikan. Kesimpulan tentang kepuasan kerja: H0 diterima, tetapi H2 tidak disetujui karena variabel kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

B. Uji F (simultan)

Gambar Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.680	2	18.840	6.919	.004 ^b
	Residual	73.520	27	2.723		
	Total	111.200	29			

Sumber Data : Peneliti, 2025

Nilai f yang dihitung adalah $6,919$ dalam gambar diatas, lebih besar dari nilai f tabel yang sebesar $3,35$. Selain itu, hasil analisis SPSS 24 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan hipotesis H03 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda.

C. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²)

<i>Adjusted R Square</i>
0,290

Sumber Data: Peneliti,2025

Berdasarkan informasi dari koefisien determinasi yang terdapat di tabel diatas, analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29%. Sementara itu, 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda terpengaruhi secara positif juga signifikan oleh budaya kerja, yang berarti H1 diterima. Hasilnya adalah bahwa jika ada budaya kerja yang sangat baik di tempat kerja, hasilnya juga akan lebih baik.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda mengalami pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti H2 ditolak hal ini menunjukkan dengan kepuasan kerja para pegawai terpenuhi dan ditingkatkan lagi dengan baik maka hasilnya juga akan baik.
3. Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda. Lalu Budaya Kerja berpengaruh positif tetapi Kepuasan Kerja berpengaruh negatif. Maka H3 diterima hal ini di tunjukan dengan penerapan budaya kerja yang baik dan kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik maka hasilnya juga akan lebih baik.

Saran

Standardisasi dan Pelayanan Jasa industri di Samarinda, berikut beberapa saran:

1. Untuk Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda. Diharapkan budaya kerja yang positif dan baik, seperti komunikasi dan peningkatan interaksi karyawan, akan dibangun dan dipertahankan.
2. Untuk Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa industri di Samarinda diharapkan untuk peningkatan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai agar terciptanya peningkatan pada kinerja pegawai itu sendiri.

3. Untuk Pengambil Kebijakan (Manajemen Sumber Daya Manusia). Kebijakan manajemen sumber daya manusia harus lebih berfokus pada aspek tempat kerja dan pengembangan karakter karyawan. Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan soft skill yang berkelanjutan, pendampingan, dan pembinaan.
4. untuk kepentingan peneliti yang akan datang. Penelitian ini terbatas pada jumlah responden dan faktor-faktor yang digunakan. Akibatnya, peneliti mungkin ingin melakukan penelitian tambahan untuk mengetahui lebih banyak terkait hal-hal seperti tingkat stres di tempat kerja, tingkat kebahagiaan di tempat kerja, dan motivasi untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, J., & Syariah, P. (2024). *Jamasy : Jamasy : 4*, 108–118.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ariani, D. W. (2023). Explorando La Relación De La Satisfacción Laboral, La Cultura Organizacional Y El Desempeño Del Empleado En La Pequeña Media Empresa Resumen. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–18.
- Arifia Nurriqli, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.446>
- Atmoko, A. D. (2022). the Influence of Organizational Culture, Education and Training on Employee Performance. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 11–20. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2451>
- Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3946–3953. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4221>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. ., Permatasari, R. ., Wijaya, I. M. ., Suryanto, D., Ansari, Mutawally, A. ., Putri, M. F. J. ., Afifin, M. ., Rismanto, D., Zahara, I., & Djerubu, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 01).
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an *Journal of Economic, Business ...*, 6(1), 160–166.
- Iman Saro, P. (2024). The Influence of Self-Efficacy, Work Discipline and Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1784–1800. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i8.312>
- Kantor, P., Di, C., & Geovani, M. (2024). *SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja*. 7(1), 1457–1464.

- Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Nurshadrina, N., & Rahmawati, S. (2024). *Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor- Indonesia*. 17(2), 6–7.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Rinika, V. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PERDANA LLOYD BATAM SKRIPSI Oleh: PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS PUTERA BATAM TAHUN 2021*.
- Ruth Silaen Novia, Syamsyuriansyah, C. R. (2019). Kinerja Karyawan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Sugiyono. (2020). *Sugiyono 2020.Pdf* (pp. xx, 444).
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Tampubolon, R. I. (2022). The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Astra Motor International. *Economics, Business and Management Science Journal*, 2(2), 73–79. <https://doi.org/10.58471/jms.v5i01>
- Yonata, C. F. (2024). *Lusiana Tulhusnah*. 3(5), 939–952.