



Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Jumratun Aulia, Muhammad Yusuf, Julaiha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Email: jumratunaulia.stiebima22@gmail.com¹, yusufzm.stiebima@gmail.com², julaihastiebima@gmail.com³

*Penulis korespondensi: jumratunaulia.stiebima22@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of work engagement and organizational culture on the job satisfaction of employees at the Population and Civil Registration Agency of Bima City. An associative research approach was employed to examine the relationship between the independent and dependent variables. The study population consisted of 60 employees, with a sample size of 43 respondents selected using an appropriate sampling technique based on the research criteria. Data collection techniques included observation, questionnaires, and a literature review to obtain both primary and secondary data relevant to the research objectives. Data analysis techniques involved validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software, version 20. The findings reveal that work engagement (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a significant influence on the job satisfaction of employees at the Population and Civil Registration Agency of Bima City. These findings indicate that improving employee engagement and strengthening a positive organizational culture can contribute to higher levels of job satisfaction, thereby supporting better organizational performance and the achievement of institutional goals.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Culture; Public Sector Employees; Work Engagement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work engagement dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengkaji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 60 pegawai, dengan sampel sebanyak 43 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai berdasarkan kriteria penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan studi pustaka untuk memperoleh data primer maupun data sekunder yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F yang diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan work engagement serta penguatan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan institusi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Keterikatan Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Sektor Publik.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi jalannya suatu organisasi dan juga merupakan kunci bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam jalannya organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh pegawai, jadi pegawai ialah faktor yang paling penting dalam segala aktivitas di dalam institusi/ organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja. Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana pegawai mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas, serta menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya, Fajrin (2023). Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, Jeffry (2024). Dalam lingkungan instansi pelayanan publik, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, keterlibatan kerja menjadi aspek yang sangat penting. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan administrasi kependudukan secara cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Tingginya tuntutan pelayanan tersebut memerlukan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Tiomantara (2021). Mulyandi (2021) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kepuasan yang baik. Novitasari (2021) menyatakan bahwa budaya dapat mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, dengan hal demikian maka budaya dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber yang kuat

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait Keterlibatan Kerja masih terdapat perbedaan tingkat keterlibatan kerja antar pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya . Masalah yang terkait dengan Budaya Organisasi yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak mau bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. Masalah yang terkait dengan Kepuasan Kerja yaitu Masih ada beberapa pegawai yang tidak mau saling mendukung dalam pengambilan keputusan. .Berdasarkan pemaparan diatas penelilitertarik melakukan penelitian dengan Judul : “Pengaruh Keterlibatan Kerja ,Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima “

2. KAJIAN TEORI

Keterlibatan Kerja

Menurut Fajrin (2023), keterlibatan kerja adalah keterlibatan kondisi psikologi seseorang, komitmen dan ketertarikan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Organisasi harus melibatkan para pegawai dalam mengambil keputusan dan menggunakan ide-ide mereka untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi.Sedangkan menurut Hasibuan (2023) keterlibatan kerja di definisikan sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam citra individu. Seseorang pegawai di katakan terlibat dalam pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam citra individu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah di terima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi, Hutabarat (2023). Tiomantarai (2021) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai dan sikap keyakinan yang di miliki bersama anggota organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai norma-norma yang di kembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkadang dalam pekerjaan Alasyari (2023). Pemahaman serupa juga di kemukakan Wibowo (2018) Kepuasan kerja adalah

derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pegawai. Aina (2025) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yang berjumlah 60 pegawai. Dan sampel yang di gunakan Pegawai Negri SIpil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima berjumlah 43 pegawaidengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Nilai Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error						
(Constant)		-6,419	3,544		-1,811	,078			
1	Keterlibatan Kerja	,607	,167	,413	3,638	,001	,309	3,234	
	Budaya Organisasi	,561	,117	,544	4,795	,000	,309	3,234	
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = -6,419 + 0,607X_1 + 0,561X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -6,419 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ sama dengan nol, yaitu Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar -6,419
- Koefisien Keterlibatan Kerja (X₁) sebesar 0,607 berarti peningkatan variabel X₁ sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat 0,607.
- Koefisien Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,561 berarti peningkatan variabel X₂ sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,561

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Keterlibatan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 2. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,841	,833	1,762	1,676
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja					
b. Dependent Variable: Keouasan Kerja					

Sumber : Olah data SPSS, 2026 Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 91,7 artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

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

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	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 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,841	,833	1,762	1,676
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% 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 5. Nilai Uji t (parsial)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,419	3,544	–	1,811	,078	–	–
1	Keterlibatan Kerja	,607	,167	,413	3,638	,001	,309	3,234
1	Budaya Organisasi	,561	,117	,544	4,795	,000	,309	3,234

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Keterangan:

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja.

H1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,638 dengan nilai t table sebesar 2,021 ($3,638 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Fajrin, (2023) yang menyatakan ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Ana ,(2025) ada Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,795 dengan nilai t table sebesar 2,021 ($4,795 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Mulyadin, (2021) yang menyatakan ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Alasyari ,(2023) ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,626	2	327,313	105,445	,000 ^b
	Residual	124,165	40	3,104		
	Total	778,791	42			

H3 : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 38,959 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 F_{tabel} :

- a. $df_1: 3 - 1 = 2$
- b. $df_2: 43 - 3 = 40$
- c. pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $105,445 > 2,911 F_{tabel}$ 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 Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima Bima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Selain itu, budaya organisasi (X2) juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima terus meningkatkan keterlibatan kerja pegawai melalui pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program, serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pimpinan instansi diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan pelayanan publik yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan tidak hanya mengkaji pengaruh antarvariabel, tetapi juga hubungan antarvariabel serta menambahkan variabel lain yang relevan sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFRERENSI

- Aina, H. N. (2025). *Pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Aerofood ACS Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Aisyah, & Sarah, P. (2026). Pengaruh *work life balance* dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Setda Kabupaten Pemalang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.56444/jitpm.v5i2.3956>
- 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. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Effendi, A. M., et al. (2026). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 4(2). <https://doi.org/10.55606/mri.v4i2.8874>
- Eristina, Y., Zai, O., Hutauruk, J. D. C., & Pratama, A. (2026). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 3(1), 343–351.
- Fajrin, M. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal RIMBA: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 306–320. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Fajrin Mubarak. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>
- Galu, 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. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- 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.
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Ningrum, W. S., & Anwar, S. (2025). Pengaruh dampak era digital, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan terhadap efisiensi kerja karyawan pada Perusahaan PT Indogadai Prima Cabang Kota Tangerang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(5). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i5.2226>

- Seprianto, O. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- 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. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Widya Setya Ningrum, & Anwar, S. (2025). Pengaruh dampak era digital, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan terhadap efisiensi kerja karyawan pada Perusahaan PT Indogadai Prima Cabang Kota Tangerang. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(5). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i5.2226>
- .