

Budaya Kerja, Kepribadian Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Yesti Nora^{1✉}, Elfiswandi², Yulasmi³

¹²³Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

yestinora@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work culture and personality on performance through job satisfaction as an intervening variable at RSUD Pasaman Barat. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. By circulating a questionnaire as many as 64 respondents. The results obtained that there is a positive and significant influence of work culture on job satisfaction at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant influence of personality on job satisfaction at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant influence of work culture on the performance of the West Pasaman Hospital. There is a positive and significant influence of personality on the performance of the West Pasaman Hospital. There is a positive and significant effect of job satisfaction on performance at RSUD Pasaman Barat. Job satisfaction mediates the influence of work culture on performance, as evidenced by the value of direct influence being smaller than the value of indirect influence. Job satisfaction mediates the influence of personality on performance, as evidenced by the value of direct influence being smaller than the value of indirect influence. Finally, the authors suggest to RSUD Pasaman Barat to further improve work culture, personality and job satisfaction so that employee performance is expected to increase.

Keywords: Work Culture, Personality, Job Satisfaction and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepribadian kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 64 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Akhirnya penulis menyarankan kepada RSUD Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

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

Journal of business and business is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi [1]. Semakin berkembangnya suatu instansi semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam instansi akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga instansi mampu bertahan dalam persaingan dengan instansi lain [2].

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu instansi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia [3]. Salah satu bentuk perencanaan instansi yang baik adalah dalam perubahan pendayagunaan SDM yang berkualitas [4]. Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah instansi adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan bakat. Mereka memiliki tugas untuk mengarahkan instansi harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan agar semakin besar dan mencapai hasil kinerja yang tinggi [5]. Karena itu, instansi harus berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial

agar tidak berdampak pada perpindahan pegawai (turn over).

Keunggulan dan keinginan dari pegawai sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh instansi agar pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil kerjanya [6]. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas yang hanya sebatas mengatur kertas, menulis kode program, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut adanya semacam interaksi atau relasi antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, mengikuti peraturan dan kebijakan-kebijakan instansi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang sering kali kurang ideal dan lain-lain [7]. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan instansi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja [8].

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan m [9].

Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik pada RSUD Pasaman Barat. menggambarkan target kerja yang di capai pegawai RSUD Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh budaya kerja, kepribadian kerja, kepuasan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. [10] Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Masalah yang terjadi adalah rendahnya budaya kerja di RSUD Pasaman Barat.

Hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [11] hasil analisis membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian kerja. Kepribadian kerja adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain [12]. Disamping itu kepribadian kerja sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut berkepribadian kerja pemalu. Masalah yang terjadi adalah kepribadian kerja pegawai yang ada pada RSUD Pasaman Barat masih rendah. Hasil analisis membuktikan bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [13] hasil analisis membuktikan bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya [14]. Masalah yang terjadi adalah hasil kepuasan kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat masih belum optimal. Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang [15].

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini pada pegawai RSUD Pasaman Barat dengan banyak populasi sebesar 178 orang dan sampel sebanyak 64 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: budaya kerja (X1), kepribadian kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Z) variabel intervening dengan kepuasan kerja (Y) dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana Y merupakan Kepuasan kerja, Z merupakan Kinerja, X1 merupakan Budaya kerja, X2 merupakan Kepribadian kerja, a merupakan konstanta, b merupakan koefisien regresi masing-masing variabel X (b1, b2), e merupakan Standar Error.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan uji $t \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikan uji $t \geq 0,05$ maka hipotesis di tolak. Menurut (Sugiyono, 2017) untuk mengujinya digunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}}$$

Dimana rp merupakan korelasi parsial yang ditemukan, n merupakan jumlah sampel, t merupakan t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka menerima H_a : yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka menerima H_o : yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel terikat yang datang dari variabel bebas, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (Riduwan, 2017). Dirumuskan dengan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana KD merupakan Nilai koefisien determinasi (kontribusi antar variabel), r merupakan Nilai koefisien korelasi.

Analisis Jalur (Path Analysis) Variabel Intervening

Untuk menguji pengaruh intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.474	2.464		5.874	.000
budaya kerja (X1)	.434	.068	.521	6.348	.000
kepribadian kerja (X2)	.255	.048	.440	5.365	.000

Berdasarkan Tabel 1. di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$Y = 14,474 + 0,434 X_1 + 0,255 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa : Nilai konstanta sebesar 14,474, artinya jika budaya kerja (X_1) dan kepribadian kerja (X_2) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah sebesar 14,474. Koefisien regresi budaya kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,434 artinya apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kepribadian kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,434. Koefisien regresi kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,255 artinya apabila kepribadian kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi budaya kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,255.

Uji Hipotesis

Uji t

Dari hasil olah data di atas yang disajikan pada Tabel 1. Dapat diketahui:

a. Variabel budaya kerja (X_1)

H_o : budaya kerja (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H_1 : budaya kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya kerja (X_1) 6,348 > t_{tabel} 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi budaya kerja (X_1) 0,000 maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

b. Variabel kepribadian kerja (X_2)

H_o : kepribadian kerja (X_2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H_2 : kepribadian kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepribadian kerja (X_2) 5,365 > t_{tabel} 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepribadian kerja (X_2) 0,000 maka H_o ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $64-2-1 = 61$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk t_{hitung} sebesar 1,999. Dari hasil olah data di atas yang disajikan pada tabel 4.17.

c. Variabel budaya kerja (X_1)

H_o : budaya kerja (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Z).

H3 : budaya kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Z).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel budaya kerja (X1) $2,327 > t\text{-tabel } 1,999$. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi budaya kerja (X1) 0,023 maka H_0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima.

d. Variabel kepribadian kerja (X2)

H_0 : kepribadian kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z).

H4 : kepribadian kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel kepribadian kerja (X2) $2,589 > t\text{-tabel } 1,999$. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi kepribadian kerja (X2) 0,012 maka H_0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima.

e. Variabel kepuasan kerja (Y)

H_0 : kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Z).

H5 : kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Z).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (Y) $12,921 > t\text{-tabel } 1,999$. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi kepuasan kerja (Y) 0,000 maka H_0 ditolak dan H5 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kelima diterima.

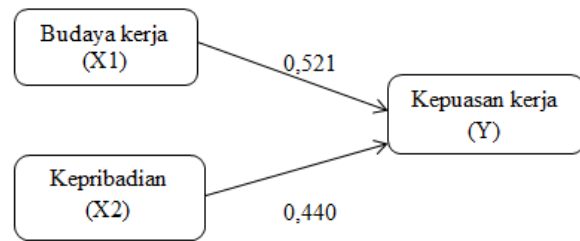
Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

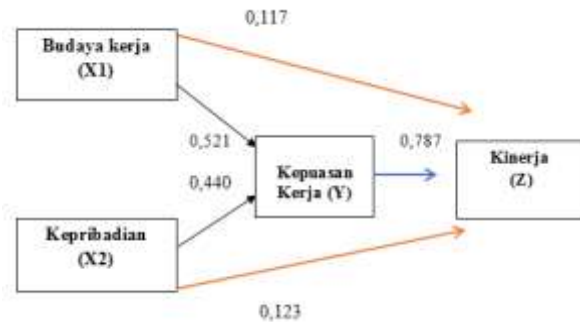
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.674	3.581

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh angka Adjusted R^2 sebesar 0,674 atau 67,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen budaya kerja (X1), kepribadian kerja (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%. Sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 1. Diagram Jalur Model I (Struktur I)



Gambar 2. Diagram jalur Model II (Struktur II)

Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening

a. Pengaruh langsung = 0,117

b. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y) = $0,521 \times 0,787$
= 0,410

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya kerja (X1) terhadap kinerja (Z). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect atau $0,410 > 0,117$, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja.

2. Pengaruh kepribadian kerja (X2) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening

a. Pengaruh langsung = 0,123

b. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y) = $0,440 \times 0,787$
= 0,346

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepribadian kerja (X2) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kepribadian kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect $0,346 > 0,123$, maka dapat

dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat.. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSUD Pasaman Barat.

Daftar Rujukan [APA Style]

- [1] Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- [2] Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- [3] Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- [4] Paramita, A. P. D., & Kartika, L. (2020). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI GENERASI Y. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 145–161. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.121>
- [5] Ramadhani, N. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 5–10. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.341>
- [6] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRUKTUR ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- [7] Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- [8] Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). The Impact of Performance Appraisal and Compensation to Performance of Pharmacy Technical Personnel Non-Civil Servants at Hasan Sadikin Hospital. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 5(4), 278–287. <https://doi.org/10.15416/ijcp.2016.5.4.278>
- [9] Kurniawan, F. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. doi:10.22441/jimb.v5i3.6938
- [10] Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254. doi:10.36418/cerdika.v1i3.41
- [11] Suratman, A., & Supriyantiningsih, L. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46–60. doi:10.32477/jkb.v27i1.90
- [12] Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. doi:10.36778/jesya.v5i1.618
- [13] Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. doi:10.36778/jesya.v5i1.618
- [14] Tajuddin, M., Tumirin, T., & Desembrianita, E. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *MANAJERIAL*, 7(2), 170. doi:10.30587/manajerial.v7i2.1497
- [15] Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(3), 352–367. doi:10.46799/jst.v3i3.523