

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan

Salwa Safira<sup>1</sup>, Hasrudy Tanjung<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

safirasalwa13@gmail.com<sup>1</sup> hasruditanjung@umsu.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, job satisfaction and work involvement on employee performance. This research adopts a quantitative associative methodology, the population in this research is all employees at PT. Bank Negara Indonesia Medan Industrial Area Branch. To determine the sample size, use the saturated sample method where all members of the population are used to fill out a questionnaire with a Likert scale. The collected data was then analyzed using the PLS-SEM approach. Research findings reveal that organizational culture, work motivation, job satisfaction and work involvement have a significant effect on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Medan Industrial Area Branch.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Involvement, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengadopsi metodologi asosiatif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Untuk menentukan ukuran sampel, menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan untuk mengisi kuesioner dengan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan PLS-SEM. Temuan penelitian mengungkap budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezei & Khair, 2020). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja

karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Perusahaan (Kartikaningdyah & Utami, 2017). (Novitasari & Satriyo, 2016) berpendapat bahwa dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Walaupun penelitian telah banyak melakukan kajian tentang kinerja karyawan, tentu perlakuan kinerja pada perusahaan berbeda-beda tidak sama seperti penelitian (Siagian & Khair, 2018) kinerja menekankan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Sedangkan (Muis et al., 2018) menekankan pada kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Hal ini tentu menarik untuk dilakukan kajian kembali karena ada perbedaan perlakuan diantara penelitian tersebut.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi ini merupakan isu yang sangat menarik dan penting dari perilaku organisasi. Budaya organisasi memiliki arti bahwa sumber daya manusia di dalamnya memiliki kesamaan persepsi dari norma dan nilai. Dari kesamaan persepsi tersebut secara serempak karyawan akan mencurahkan seluruh tenaganya untuk keberhasilan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang baik akan melahirkan kepuasan kerja pada anggota organisasi didalamnya. Setiap pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan akan diselesaikan dengan baik – ini akibat dari kepuasan kerja dari para karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya akan memberikan perilaku yang positif sehingga pada akhirnya kinerja mereka akan baik (Haryadi & Wahyudi, 2020).

Budaya organisasi menjadi hal peting yang dapat mendorong kinerja karyawan (Agustinah et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dimiliki perusahaan untuk di para karyawan (Dewi et al., 2021). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga tindakan karyawan mencerminkan nilai organisasi. Budaya organisasi yang diterima dan diikuti karyawan dengan baik akan mendorong kinerja karyawan (Amanda et al., 2017; Pratama, 2020).

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masih memberikan hasil yang berbeda. Terdapat temuan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja (Dewi et al., 2021) sedangkan temuan lain, organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Maabuat, 2016).

Selanjutnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Arianty et al., 2016).

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021; Sumiati & Purbasari, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja

pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan, et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhari et al., 2021; Fauziek & Yanuar, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya factor yang mempengaruhi kinerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya. Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Alessandri et al., 2015). Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi (Angelia & Puri, 2020). Karyawan yang antusias saat mengerjakan tugas dapat diartikan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan & Prasilowati, 2019; Munparidi & Sayuti, 2020) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Paramita et al., 2020).

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit

dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen, 2017).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014).

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi (Dunggio, 2020).

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilainilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Muis et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Nasution dan Pasaribu, 2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Wahyudi & Tupti, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen et al., 2020) (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Handayani & Daulay, 2021); (Jufrizen Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Kurnia et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **H<sub>2</sub> : Motivasi Keerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan secara singkat merupakan estimasi atau refleksi dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Adhan et al., 2020).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (M I Nasution, 2018).

Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(Muhammad Irfan Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan et al., 2021); (Nurhasanah, 2018); (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); , (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

### **H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

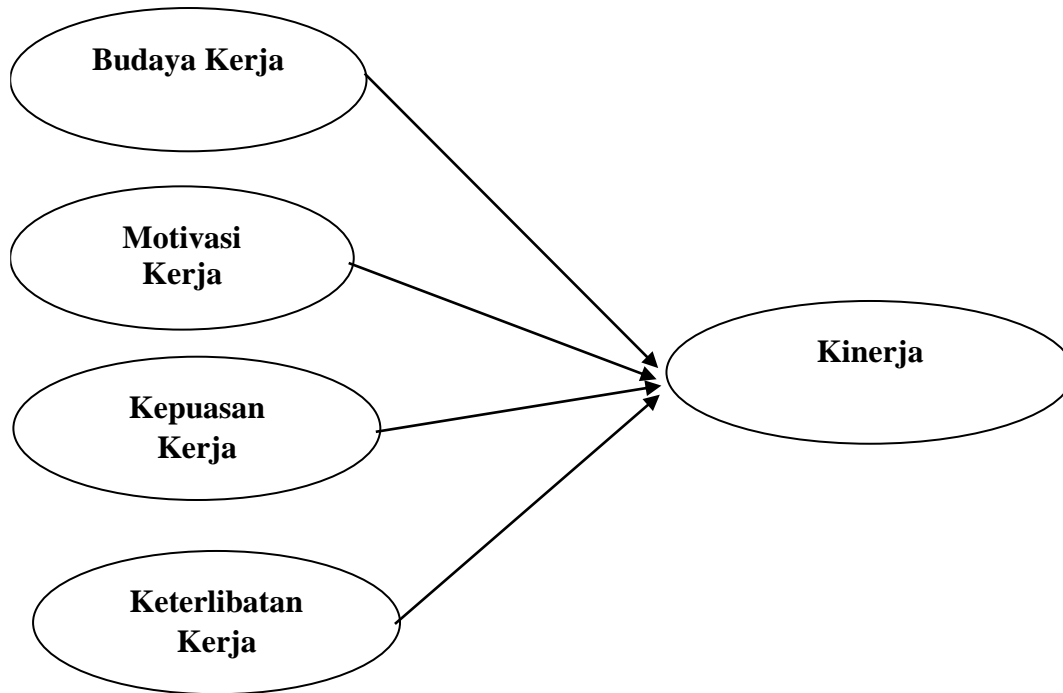
Keterlibatan tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya. Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Alessandri et al., 2015). Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi (Angelia & Puri, 2020). Karyawan yang antusias saat mengerjakan tugas dapat diartikan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya (Rahmatia et al., 2022). Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya (Zuhaena, 2021). Keterikatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **H<sub>4</sub> : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Dari uraian tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar.1 Kerangka Konseptual**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara questioner. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 115 orang pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM – PLS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Outer Model**

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). Berikut adalah nilai *Construct Reliability and Validity* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Hasil Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.853	0.866	0.891	0.578
Kepuasan Kerja	0.853	0.872	0.888	0.534
Keterlibatan Kerja	0.866	0.900	0.896	0.594
Kinerja	0.916	0.925	0.933	0.638
Motivasi Kerja	0.925	0.928	0.939	0.688

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk budaya organisasi sebesar 0,891; kepuasan kerja sebesar 0,888; keterlibatan kerja sebesar 0,896; kinerja sebesar 0,933; motivasi kerja sebesar 0,939. Selanjutnya *cronbach's alpha* untuk budaya organisasi sebesar 0,853; kepuasan kerja sebesar 0,853; keterlibatan kerja sebesar 0,866; kinerja sebesar 0,916; motivasi kerja sebesar 0,925. Kelima variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Selanjutnya *Average Variance Extracted* (AVE) untuk budaya organisasi sebesar 0,578; kepuasan kerja sebesar 0,534; keterlibatan kerja sebesar 0,594; kinerja sebesar 0,638; motivasi kerja sebesar 0,688; variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik indica variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indicator-indikatornya.

## Uji Inner Model

### Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.947	0.945

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,947 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebesar 94.7% atau

dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 5.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji F<sup>2</sup> ( Size Effect / F-Square)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Nilai F-Square**

	Kinerja
Budaya Organisasi	0.288
Kepuasan Kerja	0.277
Keterlibatan Kerja	0.110
Kinerja	
Motivasi Kerja	0.080

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,288 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,080 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,277 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,110 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil lemah (sedang).

### Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.297	4.169	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.356	3.827	0.000	Diterima
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.224	2.748	0.006	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.145	2.661	0.008	Diterima

Sumber : PLS 3.00

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kondusif maka kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan akan semakin meningkat dimana pegawai memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu antar pegawai dalam melakukan pekerjaan dimana kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, dimana pemimpin memberikan arahan serta mudah berbaaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarasannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021, 2022) (Farisi & Paramita, 2020); (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(Muhammad Irfan Nasution, 2018); (Sembiring et al., 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan et al., 2021); (Nurhasanah, 2018); (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); , (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, dimana dengan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa pegawai memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan, keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 6 No 5 (2024) 5223 - 5240 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.2278

- Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V, & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Selfefficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 85–92.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Angelia, D., & Puri, A. D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 2720–8958.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Dewi, S. F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689–1704.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *UBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 7(1), 1–9.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–

33.

- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- 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 Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., Siswada, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 23(1), 23–37.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3(1), 10–17.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Gultom, dedek kurniawan. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. 14(02), 176–184.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 5 (2024) 5223 - 5240 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.2278

- Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017c). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Business Administration*, 1(2), 110–123.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business*

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 5 (2024) 5223 - 5240 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.2278

(NCMAB), 425–439.

- Nasution, Muhammad Irfan. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9), 1–20.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset*, 14(2), 12.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Urnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 202–211.
- Rahmatia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9(3), 422–434.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 6 No 5 (2024) 5223 - 5240 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.2278

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1-2a), 211–220.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Zuhaena, F. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.