

## Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

### Penulis:

Bambang Suseno<sup>1</sup>  
Muhammad Ilham<sup>2</sup>  
Nur Mutiah<sup>3</sup>

### Afiliasi:

Universitas Deli  
Sumatera<sup>1,2</sup>,  
UIN Syekh Ali Hasan  
Ahmad Addary  
Padangsidempuan<sup>3</sup>,

### Korespondensi:

susenobambang3@gma  
il.com

### Histori Naskah:

Submit: 30-07-2023  
Accepted: 02-08-2023  
Published: 09-08-2023

### Abstrak:

#### Latar belakang:

Sekolah lembaga pendidikan formal yang memberikan layanan pendidikan membutuhkan kualitas guru. Tingkat keberhasilan guru adalah menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Guru merupakan sumber daya manusia yang dihadapkan kendala dalam meningkatkan kinerja. Kinerja guru dipengaruhi faktor budaya organisasi. dan kepuasan kerja,

#### Metode:

Penelitian bersifat asosiatif kuantitatif, diperoleh dari data primer menggunakan survei dengan membagikan *Google Form*. Subjek berjumlah 42 orang guru SMPS Maitreyawira Deli Serdang.

#### Hasil:

Hasil pengujian hipotesis semua diterima, hasil pengujian diperoleh (1) budaya organisasi terhadap kepuasan dengan *coeficient path* 0,808 dan signifikansi 0,000, (2) budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan *coeficient path* 0,569 dan signifikansi 0,000, (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan *coeficient path* 0,310 dan signifikansi 0,042, (4) kepuasan kerja memediasi antar budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan *coeficient path* 0,250 dan signifikansi 0,026.

#### Kesimpulan:

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi; (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

---

## Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memberikan layanan pendidikan. Dalam memberikan pelayanan dibutuhkan peranan seorang guru dengan kualitas yang baik. Sebab kualitas guru merupakan strategi sekolah dalam mencapai tujuan. Kualitas guru tercermin dari cara memberikan pelayanan yang maksimal dalam pengajaran dan bimbingan kepada siswa. Salah satu tingkat keberhasilan seorang guru adalah berupaya melaksanakan tugas penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan organisasi terkait yang sesuai dengan visi, misi organisasi (Alfrizal et al., 2022). Namun guru sering kali dihadapkan kendala untuk menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi kinerja (Lesmana et al., 2023). Dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan salah satu permasalahan yang terjadi dan penting dihadapi oleh pimpinan organisasi (Nyoto, 2019), begitu pula kinerja guru. Pegawai di instansi sekolah merupakan guru memiliki peran penting karena memberikan kontribusi terhadap fungsi manajerial sehingga pada akhirnya mencapai tujuan organisasi (Prayogi et al., 2023) dan kinerja mendorong guru dalam tanggung jawab seluruh pekerjaan (Siswadi et al., 2023).

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi awalnya diciptakan oleh *founder* saat merintis suatu instansi akibat proses interaksi berbagai komponen organisasi yang saling terhubung menghasilkan sebuah identitas dan karakteristik bagi pegawai (Yuningsi, 2004); (Arifin, 2010).



Budaya organisasi masih menjadi objek penelitian karena memberikan sumbangsi besar bagi sebuah intansi atau organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi proses kinerja suatu instansi (Lee et al., 2004). Peningkatan kinerja perlunya dipertimbangkan dari inti budaya yaitu bidang operasi (Boggs et al., 2010). Hasil penelitian terkait budaya organisasi terhadap kinerja menemukan bahwa berpengaruh positif dan signifikan (Arifin, 2010); (Sappara et al., 2022); dan (Girsang, 2019). Apabila budaya organisasi yang dianut dalam sebuah intansi adalah budaya yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan budaya melalui motivasi, tampak jelas memberikan sumbangsi bagi kinerja organisasi (Kokiroba et al., 2021). Kinerja digunakan untuk mengukur suatu kesuksesan organisasi, berhasil atau tidaknya tergantung proses kerja organisasi tersebut

Dalam peningkatan kinerja, ada faktor lain berperan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu menjelaskan sejauh mana intensitas pekerjaan bagi seseorang, oleh sebab itu sebuah organisasi perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang kinerja baik. Pegawai dengan tingkat kerja yang tinggi memiliki kecendungan untuk selalu produktif (Eliyana et al., 2019). Namun masih ada sebuah perusahaan atau intansi yang mengabaikan kepuasan kerja mereka hanya memandang pegawai harus bekerja keras. Padahal kepuasan kerja berdampak negatif pada kondisi fisik dan jiwa pegawai (Hoboubi et al., 2017), seperti yang terjadi di China penurunan kepuasan kerja mengakibatkan penurunan kinerja pegawai (Wu et al., 2018). Beberapa penelitian yang sudah ada, temuan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja organisasi (Soedjono, 2005); (Wiyanto et al., 2021).

Pada instansi sekolah, guru adalah sentral dari semua aktivitas dengan kerjaan mengajar, menyelesaikan banyak admintrasi, dan kegiatan-kegiatan diadakan sekolah. Namun dituntut untuk berprestasi dengan mengikuti segala kegiatan perlombaan, seminar dan melatih para siswa untuk mengikuti setiap perlombaan. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada siswa. Oleh karena itu pada riset ini menyajikan hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun dalam riset terdahulu, sudah yang banyak yang meneliti terkait budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawa. Namun riset terdahulu belum melakukan riset budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediator terhadap kinerja pegawai, dan pada riset ini dilakukan di sekolah. Dalam riset ini juga memberikan kontribusi dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

## Studi Literatur

### Kinerja Guru

Kinerja adalah proses seseorang dalam menghasilkan *output* dari tugas yang diemban (Amir, 2015). Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang telah diraih akibat melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat dikatakan suatu keberhasilan yang mampu dijangkau oleh individu atau tim kerja di sebuah intansi sesuai jabatan dan kewajiban yang dikerjakan dalam upaya yang akan dicapai oleh intansi (Cory et al., 2021). Suatu intansi akan dicapai tergantung dari kinerja pegawai yang ada didalamnya sebab hal tersebut sangat penting (Rivai, 2015). Indikator kinerja yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

### Budaya Organisasi

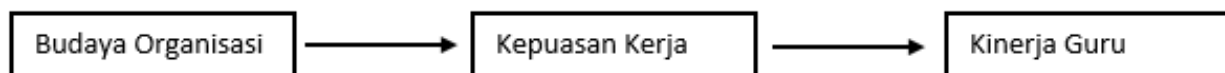
Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dijalankan secara serentak para pegawai dengan karakteristik khas dari instansi tersebut (baraweri et al., 2015). Menurut mangkunegara (2017) serangkaian dugaan, kepercayaan, nilai dan penerapan berperilaku sebagai prinsip dalam bertindak di dalam internal dan eksternal organisasi. Hasil dari proses penciptaan budaya menjadi sistem yang dianut oleh pegawai dan filosofi dasar sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan bagi pegawai (Baraweri et al., 2015); (Dewi et al., 2017). Dalam kegiatan manajerial dengan adanya budaya organisasi menjadi lebih efektif maka budaya

organisasi harus diperkuat dan diinformasikan kepada seluruh pegawai di dalam instansi berupa tentang tujuan, strategi, nilai yang dianut, dan kriteria dalam bertindak (Dewi et al., 2017). Ada indikator budaya didalam organisasi yaitu (1) inovasi dan siap amabil resiko; (2) mendetail; (3) tertuju pada hasil; (4) tertuju pada sdm; (5) tertuju pada tim; (7) agresivitas (Robbin et al., 2015).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam pekerjaan yang telah dilakukan meliputi reaksi kognitif, afektif, dan penilaian pekerjaan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja juga sangat bergantung pada hal yang dikerjakan terkait pekerjaan sesuai dengan keahliannya (Seema et al., 2021). Kepuasan adalah respon yang paling efektif dan memberikan positif terhadap hasil kerja dari tugas yang dikerjakan dalam organisasi (Hassan et al., 2016). Mengukur tingkat kepuasan menggunakan teory Hygiene dan sifat pekerjaan dengan indikator yaitu: (1) berkesempatan perkembangan pekerjaan; (2) berkesempantan untuk maju; (3) peluang karir; dan (4) sifat dari pekerjaan (Herzberg et al., 1959) dan (Nathan et al., 1991 dalam (Asutay et al., 2022).

Dalam riset ini juga memberikan sumbangsi dalam telaah *human resourche management*:



**Gambar 1. Kerangka Teoritis**

Hipotesis penelitian ini dengan menjelaskan pengaruh dalam kerangka teoritis pada Gambar 1. H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. H3: Kepuasan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

### Metode Penelitian

*Method* dalam penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif diperoleh dari data primer. Pengumpulan data menggunakan survei dengan membagikan *google form*. Subjek penelitian yaitu 42 guru SMPS Maitreyawira Deli Serdang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh maka didapat 42 orang. Alat yang digunakan adalah penelitian terdahulu dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan. Ananlisa data menggunakan analisa jalur dibantu menggunakan aplikasi SPSS (*Statisti Program for Sosial Science*).

### Hasil

#### Profil Responden

Hasil menyebar kuesioner didapat data sebanyak 42 responden. Dari data yang diolah diperoleh karakteristik responden yaitu jenis kelamin perempuan lebih banyak dari laki-laki dengan jumlah perempuan 25 orang (60%) sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang (40%),usia terbanyak 22-27 (47%), pendidikan terbanyak strata 1 (64%), masa kerja mayoritas 3 tahun 35% dan berdasarkan sertifikasi pendidik terbanyak belum bersertifikasi (76%)

#### Hasil Tes Validitas

Berdasarkan hasil tes validitas, dikatakan valid jika lebih besar dari nilai koefisien korelasi yaitu 3,29. Pengujian dibantu dengan aplikasi SPSS (*Statisti Program for Sosial Science*). Maka dapat dilihat pada

Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil tes Validitas**

Indikator	Validitas
BO1	0,680
BO2	0,423
BO3	0,521
BO4	0,525
BO5	0,714
BO6	0,525
BO7	0,714
KK1	0,677
KK2	0,612
KK3	0,801
KK4	0,641
KG1	0,727
KG2	0,647
KG3	0,701
KG4	0,483
KG5	0,670

### Hasil Tes Reliabilitas

Berdasarkan hasil tes reliabilitas, dapat kita lihat pada Tabel 2, dapat dilihat hasil diatas nilai diatas *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Maka setiap indikator variabel penelitian reliabel sepenuhnya.

**Tabel 2 Hasil Tes Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Budaya Organisasi	0,662
Kepuasan kerja	0,621
Kinerja Guru	0,647

### Hasil Tes Hipotesis

. Tes hipotesisi dengan dengan melihat *Coefficient path* dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, dan dalam pengujian hipotesis mediasi (Z) juga diuji untuk mengetahui sifat variabel mediasi pada penelitian ini. Hasil tes dapat dilihat di Tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Tes Hipotesis Penelitian**

Hipotesa	<i>Coefficient path</i>	<i>Significant</i>	<i>Note</i>
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja	0,808	0,000	Diterima
Budaya Organisasi > Kinerja Guru	0,569	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja> Kinerja Guru	0,310	0,042	Diterima
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja> Kinerja Guru	0,250	0,026	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Penelitian ini teruji bahwa variabel kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja guru. Jika dilihat koefisien bahwa budaya organisasi lebih besar mempengaruhi kinerja organisasi dibandingkan dengan kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengujian ini mendukung hipotesis satu (H1), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yang memiliki arti semakin baik budaya organisasi yang dijalankan maka semakin meningkat kepuasan kerja. Konsep budaya organisasi dalam manajemen organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kesesuaian tujuan, strategi, dan tugas organisasi serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang dapat diandalkan dan valid dari elemen kritis budaya organisasi, pernyataan tentang dampak budaya terhadap kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan hanya akan bergantung pada spekulasi, pengamatan pribadi, dan studi kasus (Marcoulides et al (1993) dalam (Brahmasari, 2004). Budaya memainkan peran dalam mempengaruhi perilaku setiap individu semakin penting bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vebrianis et al., 2021) bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan pegawai. Budaya organisasi yang diciptakan dengan inovasi-inovasi sehingga memberikan kepuasan kerja menurut Rangga (Soedjono, 2005). Karena budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan sekolah tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja bagi guru melalui adanya inovasi, hasil yang dicapai, pekerjaan yang detail, perhatian kepada guru dan tim kerja yang baik. Budaya organisasi memberikan umpan balik terhadap kepuasan guru, oleh karena itu

### **2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru**

Kinerja guru adalah keberhasilan guru yang telah dicapai, kinerja guru dipengaruhi faktor budaya organisasi (Brahmasari et al., 2018). Salah satu fungsinya juga menumbuhkan komitmen sehingga membangkitkan kinerja (Ariani, 2018). Temuan ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga mendukung hipotesis dua (H2). Artinya jika budaya organisasi semakin baik maka meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini pemimpin menciptakan budaya organisasi yang sebagai aturan berperilaku individu. Budaya organisasi juga karakteristik yang membedakan dengan yang lainnya. Dalam manajemen efektif, pengelolaan sumber daya manusia yang menciptakan kinerja yang efisien sehingga akan meningkatkan kinerja.

Sebuah organisasi membutuhkan pedoman agar pegawai dapat berdaya secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk budaya organisasi. sistematis membimbing pegawai untuk bekerja perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi ini akan menjadi pemahaman dasar bagi semua anggota organisasi dalam perilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang baik dan kondusif, hal ini penting untuk mendongkrak tingkat kinerja pegawai (Reskiana et al., 2023). Penelitian sependapat dengan (Sappara et al., 2022) dan (Girsang, 2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

### **3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Asari, 2022); (Prabowo et al., 2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan membuktikan pada hipotesis tiga (H3). Artinya kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Kepuasan kerja adalah parameter kebahagiaan dalam diri seseorang dalam menjalankan peran di sebuah instansi atau perusahaan. Tingkat kepuasan karena kesesuaian timbal balik dari harapan. Kepuasan kerja juga karena adanya umpan balik yang baik, seorang pegawai mendapatkan peluang karir, berkesempatan berkembang yang akan

mendongkrak kinerja. Hasil penelitian juga didukung jawaban repondes setiap indikator kesempatan untuk peningkatan kerja, peluang lebih maju, kesempatan berkarir, dan sifat kerja yang sesuai dengan rata-rata tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru SMPS Swasta Maitreyawira semakin meningkat maka kinerja guru semakin meningkat pula. Saat guru mulai bekerja ingin memenuhi keinginan dan harapan, ketika guru menyatakan diterima bekerja sudah mempersiapkan karir yang akan dicapai. Selain itu setiap guru berusaha memberikan kontribusi kepada sekolah, maka perlulah didukung kepala sekolah.

#### 4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan Kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru secara tidak langsung. Dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memiliki peran untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penelitian ini mendukung hipotesis empat (H4) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Temuan ini penting bagi sekolah bahwa kepuasan kerja sebagai kebijakan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru, sebab dampaknya cukup besar bagi guru dalam memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian sependapat dengan penelitian (Ulum, 2022) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

### Kesimpulan

Penelitian memberikan informasi tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis semua diterima. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis secara tidak langsung, hasil yang didapat budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Perlu bagi sekolah untuk dijadikan pijakan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru, pimpinan dan *founder* seharusnya menciptakan budaya organisasi yang positif agar terus menerus meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sarana untuk mengukur kesesuaian bagi organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas penelitian tentang budaya organisasi, kepuasan dan kinerja dapat menambah populasi yang lebih luas, menambah variabel, dan mengganti pengelolaan data penelitian.

### Referensi

- Abu Ulum. (2022). Efek Kepuasan Kerja Memedias Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perang Daerah Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vo. 4, No. 1, September 2022.
- Alfarizi, A. W., dan Haryadi, D. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan dengan Peran Pemberdayaan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Mantik*. 6 (36), 1982-1902.
- Amir, MF. (2015) Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asari, Acmad Fathur. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 3 tahun 2022.
- Ariana, M.A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. SumreIcon di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9 (1), 32-44.
- Arifin. (2010). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jeparu. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Volume 8 Nomor 2, November 2010.

- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact Journal of Business Ethics (2022) 181:913–932. 2 <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Baraweri, S.A., & Suharnono. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Diponegoro Manajemen, 4 (4), 1-12.
- Brahmasari, I. A & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Wirausaha, 10 (2), 124-135.
- Brahmasari, I. A (2004). Pengaruh Variabel Budaya perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbit Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya
- Cori, C., et & Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. Jurnal Transaksi, 11 (1), 22 -30
- Dewi, I.G.K.R & Surya., I.B.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Science pada PT PLN (Persero) Rayon Denpasar. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 4, No. 1, September 2022.
- Girsang, W.S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship, Vol 8, 02, Mei 2019
- Lee, Siew Kim Jen dan Yu, Kelvin (2004). Corporate Culture and Organizational Performance. Journal Of Managerial Psychology, 19 (4), 340-359.
- Lesmana, T.M., Batubara A.R. Rahman., Simatupang, M. F., Nasution. M.I. Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional dan kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 24 No. 1, 2023, 64-79.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Prabowo, Heru. Pratomo, Dimas Juli. Indriasari, Ika. (2023). The Effect Work Life Balance, Work Discipline, and Work Environment On Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variel; Jurnal MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 13 Number 1, February 2023. [http://dx.Ldoi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2023.v13i1.012](http://dx.Ldoi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.012).
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. International Journal of Business Economics (IJBE), 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. Proceeding Medan International Conference Economics and Business, 1(January),
- Sappara, S dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Apartur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah kabupaten Janeponto. Jurnal Sosio sains, Vol 8, Apri, 91-106.
- Taurisa, C.M. dan Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sodo Muncul Kaligawa Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). 19 (2), 170-187.
- W. Brady Boggs dan Dail L. Fields. (2010). Exploring Organizational Culture dan Performance of Christian Chucher. Journal of Organizational Theory & Behavior, 13 (3), 305 -334.
- Zainal Rivai Vertzhal. Et al., (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan 7. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Yuningsih, A (2004). Membangun dan Menyosialisasikan Budaya Organisasi sebagai Keunggulan Kompetitif. Mediator: Jurnal Komunikasi, 5 (1), 111-123