

## **The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua, Tapin Regency**

**Dimas Aditya Kadarisman<sup>1\*)</sup>, Dedi Rusdi<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**Correspondence Author:** [dimasadityakadarisman@gmail.com](mailto:dimasadityakadarisman@gmail.com), Semarang, Indonesia

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i1.3496>

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua, Tapin Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua, Tapin Regency, with a sample of 104 respondents selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with the assistance of SPSS software. The variables in this study consisted of organizational culture and work motivation as independent variables, job satisfaction as the intervening variable, and employee performance as the dependent variable. The results showed that organizational culture and work motivation had a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction also had a significant effect on employee performance. In addition, organizational culture and work motivation were proven to have a significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. The findings indicate that improving organizational culture and work motivation can increase job satisfaction, which in turn has an impact on improving employee performance at PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua, Tapin Regency.*

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

### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan aplikasi SPSS. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Variabel Mediasi

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi sumber daya mineral dan batubara yang besar serta berperan penting dalam mendukung pembangunan nasional. Sebagai sumber daya alam yang tidak terbarukan, pengelolaannya harus dilakukan secara optimal agar mampu memberikan manfaat ekonomi dan kesejahteraan bagi masyarakat (Irham et al., 2024). Selain memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, sektor pertambangan juga menjadi salah satu sektor strategis yang mendukung pembangunan daerah melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat.

Di sisi lain, industri pertambangan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi sehingga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Tekanan pekerjaan, tuntutan keselamatan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kompleks berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada tingkat kepuasan serta kinerja mereka (Pratama & Susilowati, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua (PT BMB BD) merupakan perusahaan pertambangan batubara yang memiliki karakteristik khas karena didominasi oleh tenaga kerja lokal. Kondisi ini membentuk budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai kebersamaan, keterikatan sosial, dan semangat pembangunan daerah. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat menciptakan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu berlangsung secara langsung. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Garaika, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan kinerja yang lebih baik (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan (Hidayat et al., 2018; Fadude et al., 2019). Selain itu, motivasi kerja juga dilaporkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada beberapa penelitian sebelumnya (Bahri & Nisa,

2017; Adam et al., 2021). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor non-pertambangan, sehingga belum banyak yang mengkaji hubungan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan batubara yang didominasi oleh tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bnuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bnuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan perusahaan sebanyak 246 orang. Sampel penelitian sebanyak 104 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap, telah bekerja minimal satu tahun, dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, publikasi resmi, serta berbagai literatur yang relevan. Variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Selanjutnya, uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan beberapa indikator, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan. Pengelompokan karakteristik responden tersebut bertujuan untuk mengetahui gambaran umum responden yang menjadi sampel penelitian pada PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| No     | Kategori            | Jumlah<br>(Orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------------|-------------------|----------------|
| 1      | Jenis Kelamin       |                   |                |
|        | a. Laki-Laki        | 82                | 78,80          |
|        | b. Perempuan        | 22                | 21,20          |
| 2      | Umur                |                   |                |
|        | a. 21 – 30 tahun    | 34                | 32,70          |
|        | b. 31 – 40 tahun    | 48                | 46,20          |
|        | c. > 40 tahun       | 22                | 21,20          |
| 3      | Pendidikan Terakhir |                   |                |
|        | a. SMA              | 37                | 35,60          |
|        | b. Strata 1 (S1)    | 53                | 51,00          |
|        | c. Strata 2 (S2)    | 14                | 13,40          |
| 4.     | Lama Bekerja        |                   |                |
|        | a. <1 tahun         | 21                | 20,00          |
|        | b. 1 – 3 tahun      | 17                | 16,30          |
|        | c. 4 – 6 tahun      | 22                | 20,20          |
|        | d. >6 tahun         | 64                | 61,50          |
| Jumlah |                     | 104               | 100,00         |

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y), seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel layak digunakan dalam proses analisis data dan pengujian hipotesis penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbrach's Alpha dari variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan analisis. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, model regresi pertama memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,868 dan model regresi kedua sebesar 0,056. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas pada kedua model regresi.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis penelitian.

### Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| Pengaruh Langsung                             | Koefisien Jalur | p-value | Kesimpulan        |
|-----------------------------------------------|-----------------|---------|-------------------|
| Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)   | 0,329           | 0,019   | Berpengaruh nyata |
| Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)      | 0,315           | 0,025   | Berpengaruh nyata |
| Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y) | 0,210           | 0,030   | Berpengaruh nyata |
| Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)    | 0,691           | 0,000   | Berpengaruh nyata |
| Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)     | 0,086           | 0,007   | Berpengaruh nyata |

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,329$ ;  $p = 0,019$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Baribin dan Saputri (2020), Suryati et al. (2022), dan Kamsidik et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,315$ ;  $p = 0,025$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong semangat, tanggung jawab, dan antusiasme dalam bekerja sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini didukung oleh penelitian Vanessa dan Nawawi (2022), Rosa dan Rianto (2023), serta Kamsidik et al. (2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

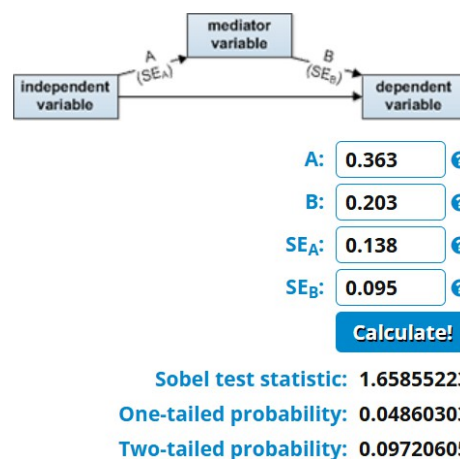
Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,210$ ;  $p = 0,030$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, kerja sama, serta tanggung jawab karyawan sehingga kinerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Darsana dan Koerniawaty (2021), Moron et al. (2023), dan Putri et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,691$ ;  $p = 0,000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang berasal dari pengakuan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta pencapaian target organisasi. Temuan ini didukung oleh Umar dan Norawati (2022), Suparman et al. (2023), dan Praditya et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,086$ ;  $p = 0,007$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yulia et al. (2025), Budi et al. (2025), dan Hariyanto et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Pengaruh Tidak Langsung

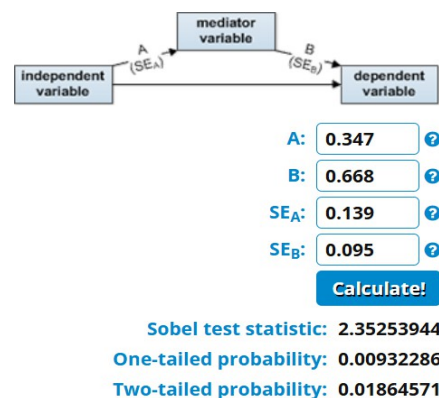
Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis menggunakan Uji Sobel (Sobel Test) dengan melihat nilai probabilitas ( $p$ -value). Apabila  $p$ -value  $< 0,05$ , maka kepuasan kerja dinyatakan mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan sebagai berikut.



**Gambar 1.** Hasil Uji Sobel Test Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 1,658 dengan one-tailed probability 0,048 dan two-tailed probability 0,097. Nilai probabilitas satu arah yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Namun, karena nilai probabilitas dua arah lebih besar dari 0,05, maka efek mediasi yang terjadi tergolong terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Temuan ini didukung oleh Hasanah et al. (2025) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Handriyani et al. (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Mustika dan Utomo (2014), budaya organisasi yang positif, seperti komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, penghargaan terhadap prestasi, dan dukungan pimpinan, mampu menciptakan kepuasan kerja yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal (Endarsyah et al., 2025)



**Gambar 2.** Hasil Uji Sobel Test Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 2,352 dengan one-tailed probability 0,009 dan two-tailed probability 0,018. Karena kedua nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasanah et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mathori et al. (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, Rachmaniah (2022) menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong komitmen, tanggung

jawab, loyalitas, serta produktivitas karyawan sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Binuang Mitra Bersama Blok Dua Kabupaten Tapin. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Lebih lanjut, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang positif serta memberikan motivasi kerja yang lebih baik melalui penghargaan, dukungan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja perlu menjadi fokus perusahaan karena terbukti berperan dalam mendorong peningkatan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel gaya kepemimpinan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi.

## **REFERENSI**

- Adam, A., Machasin, M., & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.

- Budi, I. K. C., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgahayu Valuta Prima Denpasar Bali. *EMAS*, 6(3), 621–633.
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). Organizational citizenship behavior, personality, budaya organisasi dan kinerja karyawan, aplikasi pada manajemen sumber daya manusia kepariwisataan. Denpasar: Nilacakra.
- Endarsyah, B. E., Andriannoor, R., Rahmadani, M., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh motivasi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. PLN UBP Asam-Asam). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 13(1), 72–80.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Garaika. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2), 118–129.
- Hariyanto, N. P., Hadiyanti, S. U. E., & Askiah, A. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. *Jurnal Simki Economic*, 8(2), 629–640.
- Hasanah, M., Tulhusnah, L., & Fandiyanto, R. (2025). Pengaruh kualitas SDM, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan non ASN di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(3), 529–543.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Irham, F., Fauzan, R. G., & Pramasha, R. R. (2024). Peran sumber daya alam dalam mendorong perekonomian nasional. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).

- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia Tangerang. *Scientific Journal of Reflection*, 8(1), 262–270.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285.
- Moron, (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. [Sesuaikan kembali data lengkap penulis dan jurnal sesuai sumber asli].
- Mustika, A., & Utomo, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(2).
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(1), 46–54.
- Pratama, M. R., & Susilowati, I. H. (2024). Analisis faktor psikososial terhadap kejadian stres kerja pada karyawan perusahaan jasa pertambangan di PT X Tahun 2024. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(6), 1474–1487.
- Putri, J. T., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3).
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351–368.
- Rosa, D. D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. SKF Indonesia. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, 2(1).
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan

- kerja guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 835–853.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506.
- Yulia, N. E., Irawan, A., & Fachril, F. (2025). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 580–605.