

MODEL KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA: PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA

Dori Mittra Candana¹⁾, Rio Andhika Putra²⁾, Ratih Purwasih³⁾

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: Dori Mittra Candana dorimittra@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how much influence placement and work environment have on employee performance through job satisfaction. The data collection method is by distributing questionnaires to Air Pura office employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show (a) there is a positive and significant effect between Placement on Satisfaction. Where the calculated t value is greater than t table ($5.742 > 2.045$) or the significant level is smaller than alpha ($0.000 < 0.05$) (b) There is a positive and significant influence between the work environment on job satisfaction in. Where the calculated t value is greater than t table ($4.295 > 2.045$) or a significantly smaller level than alpha ($0.000 < 0.05$) (c) There is a positive and significant effect between Placement on Performance. . Where t count is greater than t table ($5.728 > 2.045$) or a significant level equal to alpha ($0.000 < 0.05$) (d) There is a positive and significant influence between the Work Environment on Employee Performance. Where the calculated t value is greater than t table ($2.392 > 2.045$) or the significant level is smaller than alpha ($0.022 < 0.05$) (e) There is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. Where t-count is greater than t-table ($3.331 > 2.045$) or significantly lower than alpha ($0.002 < 0.05$) (f) Job satisfaction can mediate Placement on Employee Performance. Where the indirect effect is greater than the direct effect ($0.772 > 0.577$) (g) Job satisfaction is able to mediate the work environment on employee performance. Where the indirect effect is greater than the direct effect ($0.37 > 0.224$). Keywords : Employee Performance, Job Satisfaction, Placement and Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Air Pura. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kepuasan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,742 > 2,045$) atau taraf signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,295 > 2,045$) atau taraf signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja. . Dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($5,728 > 2,045$) atau taraf signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) (d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,392 > 2,045$) atau taraf signifikan lebih kecil dari alpha ($0,022 < 0,05$) (e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,331 > 2,045$) atau secara signifikan lebih rendah dari alfa ($0,002 < 0,05$) (f) Kepuasan Kerja dapat memediasi Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung ($0,772 > 0,577$) (g) Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,37 > 0,224$).

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja

I. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016: 10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Kemudian, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana penempatan kerja dan lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian penempatan kerja dan lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud sesuai yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi (2016), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah Josephine & Harjanti (2017). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” Mangkunegara (2017).

Penempatan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama perusahaan berupa promosi, mutasi, dan demosi Febrianti & Amanda (2020).

Penempatan karyawan baru berarti memposisikan para karyawan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan suatu jabatan secara efektif

dan efisien Kartika & Karyawan (2017).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja Susanto & Halim (2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat

METODE PENELITIAN

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan apa yang ditemukan pada hasil penelitian dan memberikan informasi sesuai dengan yang diperoleh di lapangan. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi penyebaran data dari variabel yang diteliti kemudian dilakukan persentase, rata-rata, standar deviasi, koefisien variansi, dan memberikan interpretasi analisis tersebut.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan deskripsi tentang karakteristik distribusi nilai dari masing-masing kelompok penelitian dan sekaligus jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini (N.P. Utami et al., 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Sementara sampel yang diambil adalah sebanyak 45 responden (semua pegawai) dengan menggunakan teknik kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Analisis regresi linear berganda dengan cara menghitung menggunakan software SPSS. Uji path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antara variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013:249)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linier Berganda Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.328	3.973		.740
	Penempatan	.591	.103	.564	.000
	Lingkungan Kerja	.416	.097	.422	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = -1.328 + 0,591X_1 + 0,416X_2 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -1,328 artinya apabila penempatan dan lingkungan kerja tidak ada maka kepuasan kerja tetap sebesar konstanta -1,328.

2. Koefisien regresi positif sebesar 0,591 artinya apabila Penempatan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,591.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,416 artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Penempatan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,416.

Tabel 4.2

Analisis Regresi Linier Berganda Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.353	3.810		2.454	.019
Penempatan	.448	.078	.577	5.728	.000
Lingkungan Kerja	.149	.062	.224	2.392	.022
Kepuasan Kerja	.219	.066	.347	3.331	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9.353 + 0,448X_1 + 0,149X_2 + 0,219Z + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,353 artinya apabila penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak ada maka kinerja karyawan tetap sebesar konstanta 9,353
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,448 artinya apabila Penempatan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,448.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,149 artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Penempatan dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,149.
4. Koefisien regresi positif sebesar 0,219 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Penempatan dan Lingkungan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,219.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.739	4.236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,739 hal ini

menunjukkan bahwa sumbangan variabel Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,739 atau 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.693	3.251

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,693 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variableintervening sebesar 0,693 atau 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% di pengaruhi oleh variabel lain.

HASIL HIPOTESIS

Dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($5,742 > 2,045$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
2. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($4,295 > 2,045$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
3. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($5,728 > 2,045$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$).
4. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,392 > 2,045$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,022 < 0,05$).
5. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3,331 > 2,045$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$).
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,772 > 0,577$).
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,37 > 0,224$).

DAFTAR PUSTAKA

- T. Indarwati, "Public Inspiration : Jurnal Administrasi Publik Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Denpasar Timur," vol. 5, no. 2, pp. 90–103, 2020.
- R. Febrianti and M. Amanda, "Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," vol. 1, pp. 54–68, 2020.
- A. Josephine and D. Harjanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio

- Corporate Plastic (Tricopla)," *J. AGORA*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017.
- W. B. Kartika and K. Karyawan, "Pengaruh Seleksi Dan Penempatan," vol. 2, no. 3, pp. 101–109, 2017.
- Susanto and I. Halim, "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci," *Prosiding Semin. Nas.*, vol. 1, no. 1, pp. 158–170, 2018.
- Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, p. 174, 2018, doi: 10.32528/jmbi.v4i2.1760.
- V. Karina, S. S. Gadzali, and I. Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *World Bus. Adm. J.*, no. September, pp. 117–123, 2020, doi: 10.37950/wbaj.v2i1.916.
- H. Wijaya and E. Susanty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)," *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 1, p. 40, 2017, doi: 10.35908/jeg.v2i1.213.
- I. Nuryasin, M. Musadieg, and I. Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 41, no. 1, pp. 16–24, 2016.
- R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018.
- B. D. Hanafi and C. Yohana, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance," *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 73–89, 2017, doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- N. Citraningtyas, "Dengan Kepuasan Kerja Sebagai (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)," 2017.
- E. G. S. Adolfini², M. H. C. Pandowo³, and 3 1, 2, "Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mutiara Basaan," *Evander Gians Sawelu1 Adolfini2 Merinda H. Ch. Pandowo3 1,2,3*, vol. 7, no. 3, pp. 3369–3378, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i3.24268.
- M. Kamif, mohammad djudi Mukzam, and gunawan eko Nurtjahjono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja," *J. Adm. Bisnis*, vol. 38, no. 1, pp. 89–96, 2016.
- M. Arif, "Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel oase muhammad arif," vol. 15, no. 1, 2018.
- D. Ariani, "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asam Jawa Medan," 2018.
- Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, "Perpustakaan Universitas Sumatera Utara," 2019, [Online]. Available: <https://library.usu.ac.id>.
- A. Prayudi, "Jurnal manajemen," vol. 3, no. 2, pp. 20–27, 2017.
- P. M. Kerja, D. K. Dan, M. A. Aziz, K. Urusan, and A. Balapulung, "Kecamatan Balapulung Kabupaten Tegal," pp. 99–108.
- N. Rika and D. Inbar, "Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)," vol. 58, no. 2, 2018.
- S. Lubis, "Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model

Medan,” vol. 6, no. 1, pp. 17–25, 2020.

- J. P. Ekonomi, F. Ekonomi, and U. N. Semarang, “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo,” vol. 5, no. 1, pp. 181–194, 2016.
- S. Farisi and I. H. Pane, “Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan,” *Semin. Soc. Sci. Eng. Hum.*, pp. 29–42, 2020.
- M. V. Polignano, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019.