



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG

Muhammad Rizka Sya'ban^{1*}, Lemiyana², Mutmainah Juniawati³



^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 24, 2024

Revised Dec 12, 2024

Accepted Dec 29, 2024

Available online Jan 31, 2024

Kata Kunci :

Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2024 by Author. Published by LPPM Universitas Islam Syekh-Yusuf

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 35 responden. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan data dibantu dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of individual characteristics, job characteristics and organizational culture on the performance of employees of Bank Sumsel Babel Syariah Branch, Palembang. This type of research is quantitative. The data used is primary data. The population in this study were employees of Bank Sumsel Babel, Palembang Syariah Branch, totaling 35 respondents. Sampling in this research was carried out using saturated sampling techniques. Data analysis in this study used multiple linear regression and data processing was assisted by the IBM SPSS Statistics 21 application. The results of the study showed that individual characteristics and organizational culture had a significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Babel Syariah Palembang Branch. Meanwhile, job characteristics do not have a significant effect on the performance of South Sumatra Babel Palembang Syariah Branch employees. Simultaneously individual characteristics, job characteristics and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the South Sumatra Babel Palembang Sharia Branch.

1. INTRODUCTION

*Corresponding author.

E-mail addresses: rizka8plg@gmail.com

Perusahaan saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, semua perusahaan harus selalu memunculkan ide-ide baru agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tentunya untuk mewujudkan inovasi-inovasi baru harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Karena sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam suatu perusahaan sangat menentukan kemajuan dan keberhasilannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menjamin operasional, kelangsungan dan keberhasilan suatu bisnis atau organisasi. Perusahaan/organisasi yang ingin terus maju harus selalu memperhatikan dan terus berusaha meningkatkan potensi SDM yang ada guna menciptakan kinerja yang optimal (Hidayat & Cavorina, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud merupakan pegawai yang mempunyai potensi untuk mencapai tujuan, visi, misi dan tujuan organisasi apabila dikelola dengan baik. Suatu perusahaan atau suatu organisasi akan kesulitan mengembangkan usahanya jika tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan baik. Sekalipun suatu perusahaan atau organisasi mempunyai modal yang besar dan teknologi yang canggih, namun hal tersebut tidak menjamin akan tercapainya tujuan, visi, misi dan tujuannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengatur dan mengelola keadaan, tugas, dan situasi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi (Hajat et al., 2018).

Menurut Sopiah karakteristik individu berupa ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap individu (Gaffar, 2017). Karakteristik individu merupakan perbedaan kepribadian dalam menyikapi pekerjaan yang dijalankan. Karakteristik individu membedakan cara kerja atau kinerja antara individu satu dengan yang lainnya. Karyawan dengan karakteristik yang baik dalam artian pekerja keras, tidak menunda-nunda pekerjaan, dapat bekerja sama dengan baik dan sebagainya akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik dalam artian malas-malasan, tidak jujur dan sebagainya akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang (Kunanti et al., 2022).

Selain karakteristik individu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni karakteristik pekerjaan. Menurut Gibson karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Karakteristik pekerjaan merupakan proses menentukan kesesuaian seorang karyawan dengan bidang tertentu yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Penentuan karakteristik pekerjaan yang jelas dan tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang akan mendukung tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya (Hajati et al., 2018).

Faktor lainnya adalah budaya organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan pengendalian perilaku para organisasi (Bilqis et al., 2023). Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas yang menjadi identitas suatu organisasi. Setiap perusahaan ataupun organisasi pastinya memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Budaya organisasi berisi nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang mengikat dalam komunitas atau organisasi tertentu. Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku anggotanya. Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada cara bekerja, perilaku, serta cara pandang karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Iis & Yanita, 2021).

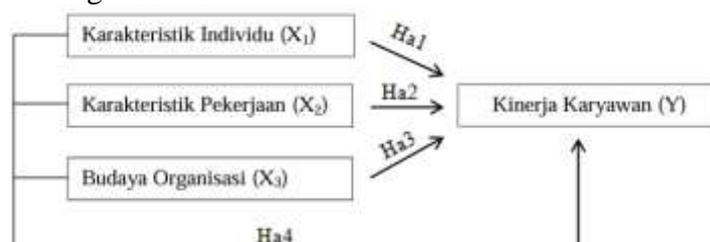
Budaya organisasi yang ada pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah mencakup Profesional, Amanah, *Customer Focus*, *Agility* dan Kolaboratif. Profesional berarti secara konsisten memiliki semangat untuk senantiasa menjadi yang terbaik, dengan selalu mengembangkan kompetensi diri untuk dapat memberikan hasil terbaik kepada organisasi dalam berbagai situasi. Amanah artinya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas, patuh terhadap peraturan yang berlaku, dan menyadari setiap risiko yang akan datang. *Customer Focus* artinya memberikan pelayanan dan solusi terbaik senantiasa menjalin serta menjaga hubungan baik kepada *stakeholder*. *Agility* artinya memiliki dorongan untuk proaktif dengan mengoptimalkan teknologi digital agar dapat menciptakan inovasi bagi organisasi. Kolaboratif artinya mengoptimalkan kerjasama komprehensif masing-masing anggota unit kerja untuk memberikan manfaat bagi *stakeholder*.

Berdasarkan survey awal, fenomena yang terjadi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang adalah karyawan yang ada belum mampu bekerjasama dengan baik. Karyawan pada bank tersebut lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan sendiri dibanding bekerjasama dengan karyawan lainnya. Tentunya hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik yang menyatakan bahwa jika banyaknya karyawan di suatu perusahaan lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan sendiri-sendiri dibanding bekerjasama, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan memuaskan (Ibrahim et al., 2021). Melihat hal ini juga menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian dengan budaya organisasi yang seharusnya dapat membuat karyawan dapat mengoptimalkan kerjasama antar unit kerja. Selain itu, fenomena yang terjadi bank tersebut adalah adanya ketidaksesuaian pembagian tugas dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan. Contohnya seperti pada posisi/jabatan teller yang seharusnya tugasnya melayani transaksi finansial dan non finansial nasabah serta transaksi internal (Manis et al., 2023). Akan tetapi, mereka juga dituntut mencari nasabah untuk pembukaan rekening yang dimana ini bukan merupakan tugas dari seorang teller itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

2. METHODS

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 35 responden. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti semua anggota populasi sebanyak 35 responden dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data dibantu dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis pada penelitian ini adalah

Ha1 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha4 : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. RESULT AND DISCUSSION

Results

A. Analisis regresi linier berganda

Tabel 3.1 Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.707	3.176		-2.112	.043
	Karakteristik Individu	.779	.095	.754	8.168	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.216	.132	.148	1.642	.111
	Budaya Organisasi	.433	.155	.195	2.794	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dirumuskan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :
 $Y = -6,707 + 0,779(X_1) + 0,216(X_2) + 0,433(X_3)$

- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,779 artinya apabila variabel karakteristik individu (X1) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,779.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,216 artinya apabila variabel karakteristik pekerjaan (X2) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,216.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,433 artinya apabila variabel budaya organisasi (X3) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,433.

B. Uji hipotesis

- Uji parsial (uji t)

Tabel 3.2 Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.707	3.176		-2.112	.043
	Karakteristik Individu	.779	.095	.754	8.168	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.216	.132	.148	1.642	.111
	Budaya Organisasi	.433	.155	.195	2.794	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa :

- a Nilai t_{hitung} sebesar 8,168 > t_{tabel} sebesar 1,696 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga Hipotesis (H_{a1}) yang menyatakan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diterima.
- b Nilai t_{hitung} sebesar 1,642 < t_{tabel} sebesar 1,696 dan nilai signifikansi sebesar 0,111 > 0,05. Sehingga Hipotesis (H_{a2}) yang menyatakan Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ditolak.
- c Nilai t_{hitung} sebesar 2,794 > t_{tabel} sebesar 1,696 dan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Sehingga Hipotesis (H_{a3}) yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diterima.

2) Uji simultan (uji f)

Tabel 3.3 Hasil uji simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.910	3	81.303	63.048	.000 ^b
	Residual	39.976	31	1.290		
	Total	283.886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu						

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Dari tabel 3.3 diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 63,048 > f_{tabel} 2,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_{a4} diterima yang menyatakan Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Discussion

A. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan pada Bank Sumsel Babel sudah memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pada bank tersebut memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuannya agar dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, karyawan pada bank tersebut juga selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan pada bank tersebut juga siap dalam menerima masukan dari rekan kerja maupun dari atasannya.

Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh individu semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh individu tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Juju Zuhriatusobah dan Syitsie Rachman Nisa (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel

Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan sudah menerima pelatihan yang memadai untuk menggunakan keterampilan yang berbeda-beda dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan mampu menghadapi berbagai macam pekerjaan yang diberikan meskipun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bekerja, karyawan juga memiliki sumber daya yang mencukupi yang disediakan oleh pihak perusahaan sehingga hal ini memudahkan mereka menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pada bank tersebut merasa bahwa pekerjaannya penting untuk dilakukan dan akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan dan masyarakat. Selain itu, karyawan yang ada pada bank tersebut diberikan kebebasan oleh pihak perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan juga karyawan lebih merasa percaya diri ketika diberikan tugas pekerjaan yang lebih sulit.

Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa meskipun tugas pekerjaan tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya, karyawan itu sendiri tetap akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal tanpa meninggalkan tugas pokoknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada membuat karyawan pada bank tersebut mampu untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan suatu permasalahan yang dihadapi. Budaya pada bank tersebut juga mampu mengarahkan pekerjaannya untuk fokus dalam bekerja sehingga dapat membuat mereka berhati-hati dan lebih teliti dalam bekerja. Selain itu, budaya yang diterapkan pada bank tersebut mampu mengarahkan karyawannya agar dapat terus mengembangkan kemampuan menjadi lebih baik lagi.

Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah sudah sangat baik. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, harapan dan norma-norma yang mengikat didalam komunitas. Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Josafat Eleazar Surya (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana mereka merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka akan terus meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

- a Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan pada bank tersebut sudah memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan sudah menerima pelatihan yang memadai untuk menggunakan keterampilan yang berbeda-beda dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan.
- c Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal.
- d Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana mereka merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka akan terus meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

5. REFERENCES

- Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI*, 3(2), 162–170.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Economics Bosowa*, 3(5), 13–25.
- Hajat, D. I., A. D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1).
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING. *Journal of Business Administration*, 1(2), 337–347.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Iis, E. Y., & Yanita. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1).
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Manis, F. A., Sonani, N., & Fitrianti, D. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Teller Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank BTN Kantor Cabang Pembantu Jampang. *Journal Of Management*, 4(2), 199–209.