
**PENGARUH SHRM, ORGANIZATIONAL CULTURE DAN
LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE MELALUI JOB
SATISFACTION PADA CV
VEGA KONSTRUKSI
ADVERTISING**

Qholib Ajib¹, Jhon Very², Fitri Yenni³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat

e-mail: ¹qholibajib1234@gmail.com, ²jhon@upiypk.ac.id, ³fitri_yeni@upiypki.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Strategic Human Resource Management (SHRM), Organizational Culture, and Leadership on Employee Performance, both directly and through Job Satisfaction as an intervening variable, among employees of CV Vega Kontruksi Advertising. The study was motivated by declining employee performance achievement and rising absenteeism and turnover rates during the 2020-2024 period. A quantitative approach was employed using a census (total sampling) technique involving all 50 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The results show that SHRM has no significant effect on either Job Satisfaction or Employee Performance, whereas Organizational Culture and Leadership significantly affect both. Job Satisfaction significantly affects Employee Performance and mediates the relationship between Organizational Culture and Leadership on Employee Performance, but does not mediate the effect of SHRM. The study concludes that strengthening organizational culture and effective leadership, together with improved job satisfaction, are key factors in enhancing employee performance at CV Vega Kontruksi Advertising.*

Keywords: *Strategic Human Resource Management, Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Strategic Human Resource Management (SHRM), Organizational Culture, dan Leadership terhadap Employee Performance, baik secara langsung maupun melalui Job Satisfaction sebagai variabel intervening, pada karyawan CV Vega Kontruksi Advertising. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan capaian kinerja karyawan serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan turnover selama periode 2020-2024. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus (total sampling) terhadap seluruh 50 orang karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa SHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction maupun Employee Performance, sedangkan Organizational Culture dan Leadership berpengaruh signifikan terhadap keduanya. Job Satisfaction terbukti berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan Organizational Culture dan Leadership terhadap Employee Performance, namun tidak memediasi pengaruh SHRM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan yang efektif, disertai peningkatan kepuasan kerja, merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Vega Kontruksi Advertising.

Kata Kunci: Strategic Human Resource Management, Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

CV Vega Kontruksi Advertising merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan periklanan (advertising). Perusahaan ini menyediakan jasa pembuatan dan pemasangan media promosi, konstruksi ringan, serta berbagai kebutuhan periklanan bagi pelanggannya. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, baik pada bagian produksi, pemasangan (instalasi), maupun bagian administrasi dan pemasaran.

Sebagai perusahaan yang mengandalkan kecepatan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja, CV Vega Kontruksi Advertising dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya (employee performance).

Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan) yang dilakukan penulis, terindikasi bahwa capaian kinerja karyawan pada beberapa tahun terakhir belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data pencapaian target kinerja karyawan pada CV Vega Kontruksi Advertising dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024:

Tabel 1 Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan CV Vega Kontruksi Advertising Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Capaian (%)
1	2020	100	85,2	85,2
2	2021	100	81,4	81,4
3	2022	100	78,6	78,6
4	2023	100	76,3	76,3
5	2024	100	74,8	74,8

(Sumber: Data Internal HRD CV Vega Kontruksi Advertising, diolah)

Selain data capaian kinerja, fenomena permasalahan pada CV Vega Kontruksi Advertising juga dapat dilihat dari data tingkat ketidakhadiran (absensi) dan turnover karyawan sebagai berikut:

Tabel 2 Data Tingkat Ketidakhadiran dan Turnover Karyawan CV Vega Kontruksi Advertising Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Tingkat Ketidakhadiran (%)	Turnover (%)
1	2020	48	3,1	4,2
2	2021	50	3,8	6
3	2022	52	4,5	7,7
4	2023	51	5,2	9,8
5	2024	50	5,9	10

(Sumber: Data Internal HRD CV Vega Kontruksi Advertising, diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja karyawan CV Vega Kontruksi Advertising mengalami tren penurunan dari tahun ke tahun, yaitu dari 85,20% pada tahun 2020 menjadi hanya 74,80% pada tahun 2024. Demikian pula pada Tabel 1.2, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat dari 3,1% pada tahun 2020 menjadi 5,9% pada tahun 2024, diikuti dengan peningkatan tingkat turnover karyawan dari 4,2% menjadi 10,0% pada periode yang sama. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (employee performance) pada CV Vega Kontruksi Advertising belum optimal, yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya penerapan Strategic Human Resource Management, budaya organisasi (organizational culture) yang belum sepenuhnya terinternalisasi, gaya kepemimpinan (leadership) yang belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan karyawan, serta tingkat kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan yang masih rendah.

Menurut (Patrick M. wright et al n.d.) Strategic Human Resource Management adalah pola penempatan sumber daya manusia yang terencana serta aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Penerapan SHRM yang belum optimal, seperti

perencanaan karier yang belum jelas dan sistem pengembangan kompetensi yang belum merata, dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Selain itu, menurut (Learning and Circle 2022) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang belum kuat dapat menimbulkan ketidakjelasan arah kerja dan menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Chi et al. 2023) kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

(I Made Yoga Adiprana 2019) Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja maksimal karyawan. Karena seseorang dapat merasa bahagia dalam satu aspek karier tetapi tidak dalam aspek lainnya, kepuasan kerja tidak bisa dianggap sebagai konsep tunggal.

Hasil penelitian (Maswanto et al. 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Edi Sugiono & Rizki Perdana Ardhiansyah 2021 2026) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Serta Penelitian (Yanti 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Strategic Human Resource Management, Organizational Culture, dan Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada CV Vega Kontruksi Advertising".

METODE

Desain Penelitian yang digunakan dalam pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Putra et al. (2025) Desain penelitian adalah rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset.

Menurut (sari et al. 2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Vega Kontruksi Advertising yang berjumlah 50 orang. (Setiawan and Lukman 2023) Sampel merupakan bagian terpilih dari populasi yang dipilih melalui proses tertentu dengan tujuan untuk menyelidiki atau mempelajari karakteristik tertentu dari populasi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan CV Vega Kontruksi Advertising. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan ukuran sampel untuk analisis SEM-PLS.

(Setiawan and Lukman 2023) menjelaskan bahwa PLS-SEM dapat diterapkan pada ukuran sampel yang relatif kecil, namun kecukupan sampel tetap perlu mempertimbangkan tingkat *statistical power* dan *effect size*.

Evaluasi Model pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Jika angka loading factor lebih dari 0,7, maka hasil tes dianggap optimal dan valid. Jika nilai loading factor di atas 0,5, masih oke; namun, jika di bawah 0,5, elemen yang digunakan harus dihilangkan dari model.

2. Uji validitas (*Discriminant Validity*)

Setelah convergen validity, evaluasi selanjutnya adalah melihat discriminant validity dengan cross loading.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka discriminant validity yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan Emta, Siregar, and Sugeng (2022).

Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Emta, Siregar, and Sugeng (2022) Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependensi t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. kriteria interpretasi nilai R-Square adalah sebagai berikut: Menurut Nursida, N., & Pratami (2022) Nilai 0,67 menunjukkan pengaruh secara baik, 0,33 mewakili pengaruh yang sedang, serta 0,19 mencerminkan pengaruh secara kurang untuk

variable laten endogen pada model struktural.

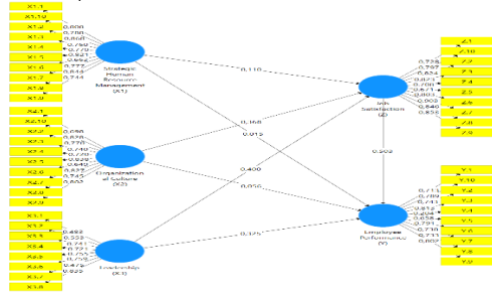
2. Uji Hipotesis

Menurut Nursida, N., & Pratami (2022) Uji hipotesis memiliki tujuan dalam menetapkan apakah hipotesis mampu diterima dalam cara memperhatikan nilai signifikansi di antara konstruk, t-statistik, juga p-value. Pedoman yang dimanfaatkan untuk penelitian ini merupakan t-statistik $>1,96$ dalam tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) juga koefisien beta yang positif dan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 50 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisi dan dikembalikan semuanya sebanyak 50 kuesioner. Berdasarkan usia, responden yang berumur ≥ 20 -30 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14,0%, yang berumur > 31 -40 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 44,0% dan yang > 40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berumur > 31 -40 tahun. Selanjutnya jika ditinjau dari sisi pendidikan yang menunjukkan yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 26%, S1 sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 70% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah berpendidikan S1. Berikutnya, yang bekerja selama ≥ 1 -5 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,0%, yang bekerja selama > 6 -10 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 56,0% dan yang bekerja selama > 10 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 42,0%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah bekerja selama > 6 -10 tahun.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

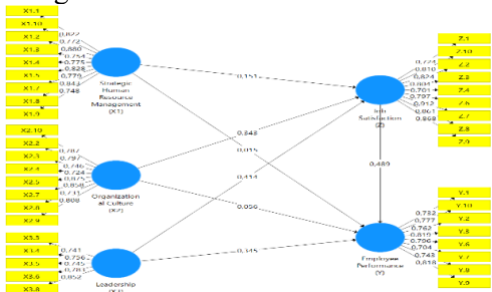


Gambar 1 *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 *Outer Loadings* Setelah Eliminasi

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3 *Report* Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Performance (Y)	0,593
Strategic Human Resource Management (X1)	0,642
Organizational Culture (X2)	0,628
Leadership (X3)	0,603

Job Satisfaction (Z)	0,662
----------------------	-------

Sumber : Hasil Uji SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang

Penilaian *Reliabilitas*

Tabel 4 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Employee Performance (Y)	0,921
Strategic Human Resource Management (X1)	0,942
Organizational Culture (X2)	0,931
Leadership (X3)	0,883
Job Satisfaction (Z)	0,946

Sumber : Hasil Uji Inner Model
SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

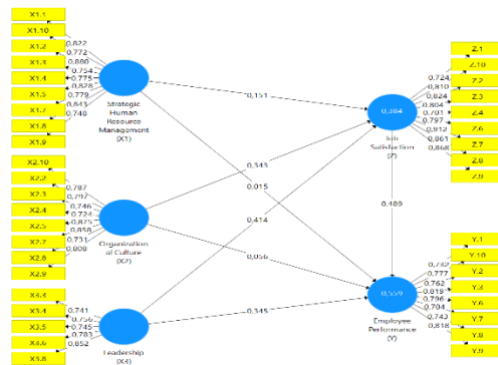
Tabel 5 Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Employee Performance (Y)	0,901
Strategic Human Resource Management (X1)	0,934
Organizational Culture (X2)	0,916
Leadership (X3)	0,835
Job Satisfaction (Z)	0,935

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Persamaan Model



Gambar 3 Persamaan Model

Tabel 6 Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance (Y)	0,559	0,520
Job Satisfaction (Z)	0,384	0,344

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 7 *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Strategic Human Resource Management (X1) → Job Satisfaction (Z)	0,151	0,175	0,170	0,887	0,376
Organizational Culture (X2) → Job Satisfaction (Z)	0,343	0,340	0,100	3,424	0,001
Leadership (X3) → Job Satisfaction (Z)	0,414	0,403	0,101	4,085	0,000
Strategic Human Resource Management (X1) → Employee Performance (Y)	0,015	-0,010	0,128	0,119	0,906
Organizational Culture (X2) → Employee Performance (Y)	0,056	0,069	0,103	0,542	0,588
Leadership (X3) → Employee Performance (Y)	0,345	0,346	0,105	3,276	0,001
Job Satisfaction (Z) → Employee Performance (Y)	0,489	0,482	0,106	4,591	0,000

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Tabel 8 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Strategic Human Resource Management (X1) → Job Satisfaction (Z) → Employee Performance (Y)	0,074	0,085	0,085	0,868	0,386
Organizational Culture (X2) → Job Satisfaction (Z) → Employee Performance (Y)	0,168	0,166	0,065	2,587	0,010
Leadership (X3) → Job Satisfaction (Z) → Employee Performance (Y)	0,202	0,194	0,063	3,192	0,002

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Pembahasan

Pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa Strategic Human Resource Management (SHRM) tidak berpengaruh signifikan

terhadap job satisfaction, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,151 dan nilai P-Value sebesar 0,376 yang berada di atas ambang batas signifikansi 0,05.

Pengaruh Organizational Culture terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa organizational culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343 dan nilai P-Value sebesar 0,001.

Pengaruh Leadership terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dan nilai P-Value sebesar 0,000.

Pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Employee Performance

Hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa Strategic Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,015 dan nilai P-Value sebesar 0,906, yang jauh berada di atas ambang batas signifikansi 0,05.

Pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance

Berbeda dengan hasil pengujian pada data sebelumnya, hasil pengujian data terbaru menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa organizational culture tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,056 dan nilai P-Value sebesar 0,588 yang berada jauh di atas ambang batas signifikansi 0,05.

Pengaruh Leadership terhadap Employee Performance

Hasil pengujian data menggunakan

program SmartPLS menunjukkan bahwa leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,345 dan nilai P-Value sebesar 0,001.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Hasil pengujian data menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,489 dan nilai P-Value sebesar 0,000.

Pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa job satisfaction tidak mampu memediasi pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,074 dan nilai P-Value sebesar 0,386.

Pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa job satisfaction mampu memediasi pengaruh organizational culture terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,168 dan nilai P-Value sebesar 0,010.

Pengaruh Leadership terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menggunakan program SmartPLS menunjukkan bahwa job satisfaction mampu memediasi pengaruh leadership terhadap employee performance, dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,202 dan nilai P-

Value sebesar 0,002.

SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya berdasarkan hasil pengujian direct effect dan indirect effect yang diperbarui, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tidak signifikan Strategic Human Resource Management terhadap Job Satisfaction.
2. Terdapat pengaruh signifikan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction.
3. Terdapat pengaruh signifikan Leadership terhadap Job Satisfaction.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan Strategic Human Resource Management terhadap Employee Performance.
5. Terdapat pengaruh tidak signifikan Organizational Culture terhadap Employee Performance secara langsung.
6. Terdapat pengaruh signifikan Leadership terhadap Employee Performance.
7. Terdapat pengaruh signifikan Job Satisfaction terhadap Employee Performance.
8. Job Satisfaction tidak memediasi pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Employee Performance.
9. Job Satisfaction memediasi pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance.
10. Job Satisfaction memediasi pengaruh Leadership terhadap Employee Performance.

DAFTAR PUSTAKA

- Chi, Hsinkuang, Thinh–Van Vu, Hoang Viet Nguyen, and Thanh Ha Truong. 2023. “How Financial and Non–Financial Rewards Moderate the Relationships between

- Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance.” *Cogent Business and Management* 10(1). doi:10.1080/23311975.2023.2173850.
- Edi Sugiono & Rizki Perdana Ardhiansyah 2021. 2026. “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance.” *International Journal of Administration and Education (IJAE)* 2021(3): 51–61. doi:10.70188/qc2we553.
- Emita, Isyana, Otto Siregar, and Irwin Sukrisno Sugeng. 2022. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag.” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(06): 80–90. doi:10.56127/jukim.v1i06.439.
- I Made Yoga Adiprana, Ida Bagus Ketut Surya. 2019. “Jurnal Ilmu Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11(1978): 847–57.
- Learning, Mylab, and Full Circle. 2022. Human Resource Management Fifteenth edition *Full-Circle Learning MyLab*.
- Maswanto et al. 2024. 2024. “The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership on Work Productivity Through Employee Job Satisfaction As An Intervening Variable.” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 4(03): 200–213. doi:10.59141/cerdika.v4i03.763.
- Nursida, N., & Pratami, Y. 2022. “JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi) DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi).” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6(3): 1921–40.
- Patrick M. wright et al. “Wright-Mcmahan-1992-Theoretical-Perspectives-for-Strategic-Human-Resource-Management.Pdf.”
- Putra, Ridho Dwi, Muhammad Ali Murtadho, Muhammad Isnaini, and Muhammad Win Afgani. 2025. “Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian Dan Macam-Macam Jenisnya.” *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5(3): 191–99.
- Setiawan, Fredi, and Ing Lukman. 2023. “Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen, Vol.12 , No 2. , Juni 2023 83.” 12(2): 83–95.
- Sylvia Sari, Asri, Sugih Arto Pujangkoro, and Beby Karina Fawzee Sembiring. 2022. “Analysis of the Effect of Social Media and Experiential Marketing on Consumer Purchase Decisions of Rainbow Rice Medan.” *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)* 2(2): 233–38. doi:10.54443/ijerlas.v2i2.224.
- Yanti, Novi. 2023. “Factors Affecting Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Journal of Social and Economics Research* 5(1): 247–56. <https://idm.or.id/JSER/index>.