

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK ROKAN HULU PASIR PENGARAIAN

Alwianto¹, Seprini², Hidayat³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : Alwianto203@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and burnout on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Social Service Office for Women's Empowerment and Child Protection. This type of research is quantitative research. This study uses saturated sampling with a sample size of 46 people. The data analysis method uses the inner model and outer model test using SmartPLS 4. The results of this study indicate that organizational culture does not affect job satisfaction, organizational culture does not affect employee performance, burnout does not affect job satisfaction, burnout has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction does not affect employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Burnout, Employee Performance, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Metode analisis data menggunakan uji *inner model* dan *outer model* dengan menggunakan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, *burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Burnout, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat yang terjadi selalu memberikan tantangan, ancaman, serta peluang bagi setiap perusahaan untuk mampu melakukan adaptasi serta inovasi dalam menghadapi segala fenomena perkembangan dan perubahan yang terjadi. Terdapat elemen yang paling penting dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia sangat penting karena karyawan merupakan ujung tombak di setiap perubahan organisasi menjadi lebih baik lagi (Bedarkar & Pandit 2014). Budaya organisasi berperan dalam perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya dapat diajukan sebagai acuan perilaku manusia

dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi berperan dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya memberi pengaruh dalam setiap kehidupan organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Budaya organisasi merupakan acuan dalam menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi. Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa ada kokohnya budaya dalam organisasi tersebut (Robbins, Judge & Breward 2016).

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Sering kali ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *burnout*. Setiap karyawan pasti pernah mengalami *burnout* atau yang lebih dikenal dengan sebutan kejenuhan, yang sering di alami oleh setiap individu. Menurut Pines 2020 *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Tidak hanya kelelahan secara emosional saja, *burnout* juga dialami seseorang sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental karena ketiganya saling berkaitan apabila stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Hal ini membuat perusahaan harus selalu berupaya melakukan optimalisasi kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya (Badung, 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh individu setelah melakukan suatu hal (Risqi et al, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target, sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Wijono 2016). Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan (Amanda 2017).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan (Saputra, 2022).

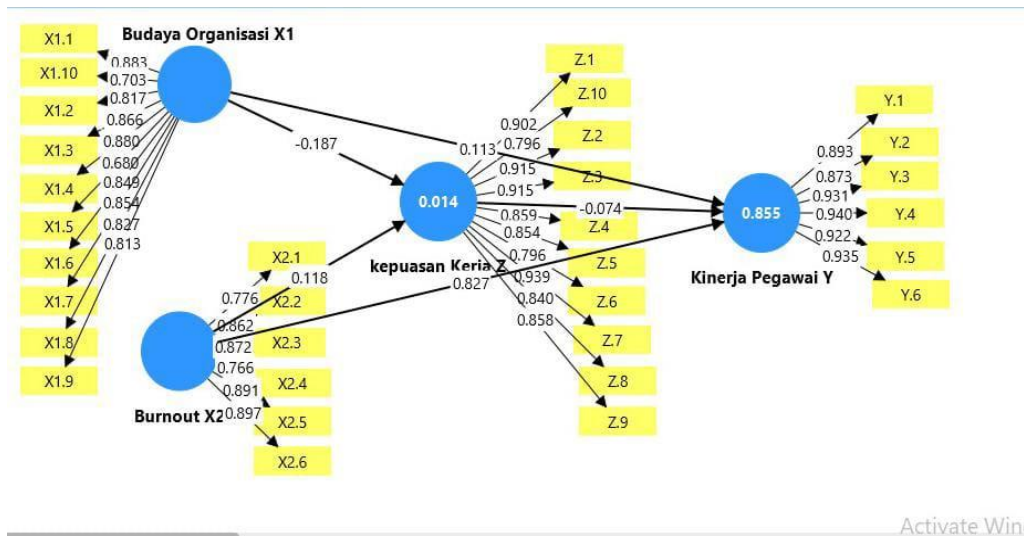
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penulis membagikan kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independen (X) dan dependen (Y). Penelitian ini mencari pengaruh antara budaya organisasi, dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak rokan hulu pasir pengaraian melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor dinas sosial. dengan menggunakan pengambilan jenis sampel non probability *sampling* yaitu bila jumlah populasi relative kecil. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi/pengamatan, kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dan menggunakan skala *likert* kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018). Metode analisis data menggunakan uji *inner model* dan *outer model* dengan menggunakan bantuan smartpls 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Pengujian model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas masing-masing konstruk. Adapun model pengukuran untuk uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi dan koefisien jalur untuk model persamaan.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 2025

Convergent Validity

Dalam menilai masing-masing konstruk, penilai dilihat juga dari *convergent validity*. Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE. ukuran reflektif individual dikatakan berkorelasi jika nilai lebih dari 0,7 (Dedi Rianto, 2023:111).

	Budaya Organisasi X1	Burnout X2	Kinerja Pegawai Y	Kepuasan Kerja Z
X1.1	0.883			
X1.10	0.703			
X1.2	0.817			
X1.3	0.866			
X1.3	0.880			
X1.4	0.680			
X1.4	0.849			
X1.5	0.854			
X1.5	0.827			
X1.6	0.813			
X1.7		0.776		
X1.8		0.862		
X1.8		0.872		
X1.9		0.766		
X2.1		0.891		
X2.2		0.897		
X2.3				0.118
X2.4				0.827
X2.5				0.840
X2.6				0.858
Z.1			0.902	0.796
Z.2			0.915	0.915
Z.3			0.915	0.859
Z.4			-0.074	0.796
Z.5			0.939	0.840
Z.6			0.840	0.858
Z.7			0.840	0.858
Z.8			0.840	0.858
Z.9			0.840	0.858
Z.10			0.893	0.873
Y.1			0.931	0.940
Y.2			0.922	0.935
Y.3			0.935	
Y.4				
Y.5				
Y.6				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil estimasi outer loading, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk budaya organisasi memiliki nilai diatas 0,7 kecuali item indikator X1.5. Nilai item yang dihasilkan oleh konstruk *burnout* memiliki nilai diatas 0,7. Nilai item yang dihasilkan oleh konstruk kinerja pegawai memiliki nilai diatas 0,7. Nilai yang dihasilkan oleh konstruk kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,7.

Discriminant Validity

Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu > 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model

Validitas diskriminan - Rasio heterotrait-monotrait (HTMT) - Matriks				
	Budaya Organisasi X1	Burnout X2	Kinerja Pegawai Y	kepuasan Kerja Z
Budaya Organisasi X1				
Burnout X2	0.805			
Kinerja Pegawai Y	0.767	0.969		
kepuasan Kerja Z	0.091	0.084	0.115	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 2025

Nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Composite Reliability

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Dedi Rianto, 2023:118).

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstra...
Budaya Organisasi X1	0.946	0.958	0.953	0.672
Burnout X2	0.919	0.924	0.937	0.715
Kinerja Pegawai Y	0.961	0.966	0.969	0.839
kepuasan Kerja Z	0.965	1.031	0.968	0.754

Budaya organisasi dengan nilai 0,953, burnout dengan nilai 0,937, kinerja pegawai dengan nilai 0.969 dan kepuasan kerja dengan nilai 0,968. Kemudian dapat disimpulkan bahwa masing-masing jonstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi.

Analisis Varian (R²)

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai Y	0.855	0.845
kepuasan Kerja Z	0.014	-0.031

R-Squares untuk mengukur kekuatan prediksi dari model structural. *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang subtantif. Nilai *R²* yang diperoleh maka dapat dinyatakan variabel kinerja pegawai mampu menjelaskan

84,5 persen varians, sementara variabel kepuasan kerja menjelaskan 14 persen dari varians, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Estimate For Path Coefficient

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
Budaya Organisasi X1 -> k...	-0.187	-0.186	0.287	0.653	0.514		
Budaya Organisasi X1 -> KI...	0.113	0.130	0.124	0.911	0.362		
Burnout X2 -> kepuasan K...	0.118	0.129	0.347	0.341	0.733		
Burnout X2 -> Kinerja Peg...	0.827	0.815	0.120	6.868	0.000		
kepuasan Kerja Z -> Kinerj...	-0.074	-0.074	0.054	1.381	0.167		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 2025

Sobel Test

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
Burnout X2 -> Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	-0.448	-0.507	0.387	1.158	0.247		
Budaya Organisasi X1 -> Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	-0.070	-0.083	0.104	0.669	0.503		

1. Dari analisis yang dilakukan variabel kepuasan kerja memediasi *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p-value* 0,247. Jika nilai *p-value* >0,05 maka dinyatakan kepuasan kerja tidak memediasi *burnout* terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p-value* 0,503. Jika nilai *p-value* >0,05 maka dinyatakan kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 0,653 dan nilai *p-value* sebesar 0,514. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $\geq 1,96$ dengan *p-value* <0,05 sehingga hipotesis pertama tidak berpengaruh. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis pertama menguji apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 0,911 dan nilai *p-value* sebesar 0,362. Dari hasil tersebut, maka

dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $\geq 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama tidak berpengaruh. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis pertama menguji apakah burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t- statistik sebesar 0,341 dan nilai p-value sebesar 0,733. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $\geq 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama tidak berpengaruh. Dengan kata lain, kualitas burnout tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Hipotesis pertama menguji apakah burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t- statistik sebesar 6.868 dan nilai p-value sebesar 0.000. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan karena $\geq 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama berpengaruh. Dengan kata lain burnout mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t- statistik sebesar 1.381 dan nilai p-value sebesar 0.167. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $\geq 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama tidak berpengaruh. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Hipotesis menguji apakah burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 1.158 dan nilai p-value 0,247. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai.
7. Hipotesis menguji apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 0,669 dan nilai p-value 0,503. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen Shopee yaitu :

1. Saran Untuk Instansi, berdasarkan hasil penelitian perlu dikatakan bahwa kedepannya perusahaan harus lebih memikirkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, memperhatikan lingkungan kerja yang kurang, menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan, disiplin waktu dalam bekerja untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi dalam organisasi, meningkatkan kualitas dan kuantitas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan agar dapat lebih mengembangkan jumlah variabel lain dan yang berpengaruh sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih bisa ditingkatkan dan dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B., Susanto, Gede Prama. Dkk. Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Book, 2006.
- Zainuddin, Moch, and Addinin Nasikhah. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)." *Istithmar* 4.2 (2020).
- Safitri, Rini, and Dwi Septiana Zulfa. "Pengaruh budaya organisasi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Muamalat Malang." *Malia: Jurnal Ekonomi Islam* 14.1 (2022): 329-342.
- Zulfa, Dwi Septiana, and Rini Safitri. "Pengaruh Budaya Orgasasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang." *MALIA (Terakreditasi)* 14.1 (2022): 127-141.
- Rahayu, Sri. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Yang Masih Lajang*. Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2019.
- Sari, Rahmila, et al. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1.1 (2012): 87-93.
- Liyas, Jeli Nata, and Reza Primadi. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2.1 (2017): 17-26.
- Kharis, Indra; Hakam, Moch Soe'oad; Ruhana, Ika. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University, 2015.
- Kharis, Indra, Moch Soe'oad Hakam, and Ika Ruhana. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University, 2015.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1.1 (2018): 9-25.
- Arianty, Nel. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2 (2014).
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4.1 (2019): 119-126.

- Saputra, Farhan, et al. "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta." *Jurnal Riset Manajemen* 1.3 (2023): 329-341.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8.1 (2019): 7-15.
- Juliandi, Azuar. "Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLs) Dengan SmartPLS." *Modul Pelatihan* 1.4 (2018): 1-6.
- Alfa, Alodya Ann Gita, Dewi Rachmatin, and Fitriani Agustina. "Analisis pengaruh faktor keputusan konsumen dengan structural equation modeling partial least square." *Jurnal EurekaMatika* 5.2 (2017): 59-71.
- Daud, Mhd, Sry Rosita, and Agus Solikhin. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.6 (2021): 815-829.