

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Nabila Ulfa Walmi<sup>1</sup>, Hafiz Rahman<sup>2</sup>, Yuliharsi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Department of Magister Management, Universitas Andalas

Correspondet author: [hafiz.rahman@fekon.unand.ac.id](mailto:hafiz.rahman@fekon.unand.ac.id)

Padang, 25173, Indonesia

### **Abstract**

*This research aims to obtain empirical evidence regarding the influence of organizational culture and job satisfaction on ASN performance with job placement as a moderating variable. This research was conducted at RSUD dr. Sadikin Pariaman. The sampling technique is a sampling technique, namely Stratified Proportional Sampling. This technique uses the number of samples taken from each stratum against the number of elements in each stratum so that the total sample is 103 ASN consisting of the management, the medical, the paramedic, and the support department. The analysis method used is descriptive statistical analysis using SmartPLS 3.0. Based on the results of research testing, it shows that organizational culture has insignificant effect on performance; job satisfaction has a positive and significant effect on performance; job placement has a positive and significant effect on performance; organizational culture and job satisfaction has a positive and significant effect with job placement as a moderating variable. Based on the results, the R square value of 0.434 means 43.4% of the ASN performance at dr. RSUD. Sadikin is explained by the variables organizational culture, job satisfaction, and job placement. Meanwhile, the remaining 56.6% was influenced by other variables not explained in this research.*

**Keywords: Job Placement; Job Satisfaction; Organizational Culture; Performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN dengan penempatan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman. Teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel yaitu Stratified Proporsional Sampling. Teknik ini menggunakan jumlah sampel yang diambil dari setiap strata terhadap jumlah elemen di setiap strata sehingga total sampel yaitu 103 ASN terdiri dari bagian manajemen, bagian medis, bagian paramedis, dan bagian penunjang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan penempatan kerja sebagai variabel moderasi; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan penempatan kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil nilai R square sebesar 0,434 berarti 43,4% kinerja ASN RSUD dr. Sadikin dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Kepuasan Kerja; Penempatan Kerja**

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) senantiasa menjadi hal menonjol di suatu organisasi, karena tingkat keberhasilannya tidak semata-mata diukur dari sumber daya alam atau mesin yang canggih, tetapi juga ditentukan dari kualitas dan profesional. Setiap organisasi harus lebih aktif dalam meningkatkan keterampilan dan kualifikasi diri, dan harus mendorong para pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik di bidangnya masing-masing (Hardono et al., 2019). ASN sebagai unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam tugas dan pemerintahan serta pembangunan (Adib et al., 2020). Kinerja seorang pegawai merupakan kombinasi dari kompetensi, keahlian minat, transparansi, penerimaan posisi, dan motivasi (Pawirosumarto et al., 2017).

Untuk peningkatan kinerja pegawai di instansi dilakukan dengan berbagai cara, seperti komitmen organisasi bahkan disiplin kerja yang dapat menghadirkan suasana kerja yang nyaman antar pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan visi serta misi suatu instansi (Amri et al., 2021). Kinerja ASN adalah hasil kerja yang diperoleh dari instansi masing-masing. Kebijakan penilaian dari kinerja ASN telah ditetapkan Pemerintah dalam PP No. 30 Tahun 2019 yaitu tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kinerja. Penilaian kinerja ASN bertujuan sebagai bahan dasar untuk mengevaluasi kesuksesan dan kegagalan ASN dalam melaksanakan kerja yang dibandingkan dengan sasaran. SDM yang menghasilkan kinerja yang baik merupakan aset pada suatu organisasi, karena berdampak pada peningkatan kualitas organisasi khususnya organisasi pemerintahan yang mengutamakan aspek pelayanan (Kuswati, 2020). Dalam meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kepuasan kerja, budaya kerja/organisasi, remunerasi, dan peran kepemimpinan atasan (Sihombing et al., 2018).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam budaya organisasi beberapa nilai dan norma berlaku pada organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi dapat menghasilkan kinerja yang konsisten (Ugwu & Ejikeme, 2023). Budaya organisasi yang sehat menghasilkan kumpulan profesional yang mapan yang dapat mengatasi masalah dengan cara yang kreatif, serta meningkatkan kinerja pegawai dengan menekankan tujuan dan nilai Bersama (Kim & Jung, 2022). Namun jika budaya organisasi lemah, mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga memilih berjalan sendiri-sendiri, sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal (Megantara et al., 2019). Pentingnya budaya organisasi dikarenakan budaya merangkul keseluruhan paket nilai, sikap, perilaku yang diterima baik atau tidak baik, cara melakukan sesuatu, dan juga lingkungan politik organisasi (Raharjo et al., 2018). Budaya yang dimiliki oleh sebagian besar anggota akan menentukan cara organisasi berinteraksi

dengan lingkungan internal maupun eksternal dalam menemukan penyelesaian masalah organisasi, misalnya kinerja dan kelancaran berorganisasi (Joseph & Kibera, 2019).

Sikap atau emosi yang dimiliki seorang karyawan dan berkaitan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja (Pio, 2022). Kepuasan kerja merupakan hal dari manusia yang mengalami fluktuasi yang secara konsisten terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan lingkungannya. Hubungan ini terkait dengan hasil penting bagi pemberi kerja, indikator kepuasan kerja seperti stres kerja, tunjangan, dan gaji pegawai, kesejahteraan fisik dan mental, kepuasan dengan manajemen (Cheung et al., 2022). Pegawai yang memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja akan lebih maksimal, lebih produktif, dan efektif (Soomro & Shah, 2019). Dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan, pegawai akan merasa bahwa pekerjaannya saat ini sangat penting dan sangat berarti, sehingga dapat mempengaruhi integritas yang diwujudkan dalam kejujurannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi (Hendri, 2019). Seorang pegawai dapat merasa tidak puas, ketika masukannya tidak dihargai, dibandingkan dengan individu lain yang melakukan pekerjaan serupa (Alwali & Alwali, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja, dimana penempatan yang tepat dan dukungan pengalaman pegawai akan meningkatkan kinerja (Sari & Sa'adah, 2019). Penempatan kerja yang tidak tepat, akan menyebabkan pegawai menampilkan produktivitas yang rendah, merasa jenuh, bosan, lebih lambat dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai penempatan kerja yang relevan. sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan (Sartika et al., 2022). Terdapat prinsip dari penempatan kerja yaitu dengan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (Afriana, 2021).

Data penilaian kinerja ASN di RSUD dr. Sadikin tahun 2020-2021 terjadi kenaikan nilai kinerja, namun tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, dapat dikatakan bahwa tidak banyak perubahan yang berarti, bahkan terdapat nilai kinerja yang stagnan. Maka diharapkan terjadi perubahan pada tahun berikutnya dengan kenaikan nilai yang signifikan terkhususnya pada aspek pelayanan dan disiplin dikarenakan rumah sakit sebagai instansi sangat mengutamakan orientasi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Kinerja ASN di Rumah Sakit dr. Sadikin yang belum optimal, diduga terkait dengan budaya organisasi. Terjadi fenomena perubahan budaya kerja organisasi pada pegawai, bahwa pelayanan atau jam kerja lebih panjang dibandingkan saat pelayanan di Puskesmas, berubah menjadi full day atau shift serta jumlah pasien yang lebih banyak dan juga beragam jenis penyakit. Terdapat ASN yang masih mempertahankan budaya kerja dari organisasi yang lama, dimana skala beban kerja dan tuntutan kerja sangatlah berbeda.

Dari data kehadiran, tingkat absensi baik itu izin, cuti, tidak melakukan absensi pagi dan sore pegawai dari bulan ke bulan mengalami fluktuasi. Tetapi pada keterlambatan pegawai atau tidak apel pagi tingkatannya sangat tinggi, yang menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan pegawai sebagai faktor pendorong yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan dan masih belum sesuai dengan harapan terhadap instansi. Indikasi ketidakpuasan kerja juga tampak pada kurangnya pemenuhan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung berjalannya pekerjaan seperti komputer, printer, scanner, alat kesehatan, lalu ketidakpuasan dengan kebijakan yang ada.

Terdapat beberapa ASN di RSUD dr. Sadikin yang menempati posisi kerja yang tidak sesuai dan memiliki kendala dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan keahlian yang dimiliki ASN. Oleh karena itu, pencapaian realisasi kerja menjadi kurang optimal, disebabkan tidak sesuai dengan TUPOKSI jabatan awal, sehingga mengalami kesulitan dalam menyusun penilaian kinerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menguji variabel dependen yaitu kinerja, variabel moderasi yaitu penempatan kerja, dan variabel independen yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian terdiri dari ASN yang bertugas di RSUD dr. Sadikin dengan ukuran sampel. sebanyak sampel sebanyak 103 ASN yang tersebar di unit satuan kerja dari masing-masing di RSUD dr. Sadikin yang mengacu pada tabel Krejcie dan Morgan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Proportional Sampling, dengan umlah sampel bagian manajemen sebanyak 8 ASN, bagian medis sebanyak 11 ASN, bagian paramedis sebanyak 47 ASN, dan bagian penunjang sebanyak 37 ASN.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung melalui survei kuesioner penelitian responden dan data sekunder yang bersumber dari arsip dokumen di RSUD dr. Sadikin. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SMARTPLS 3.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

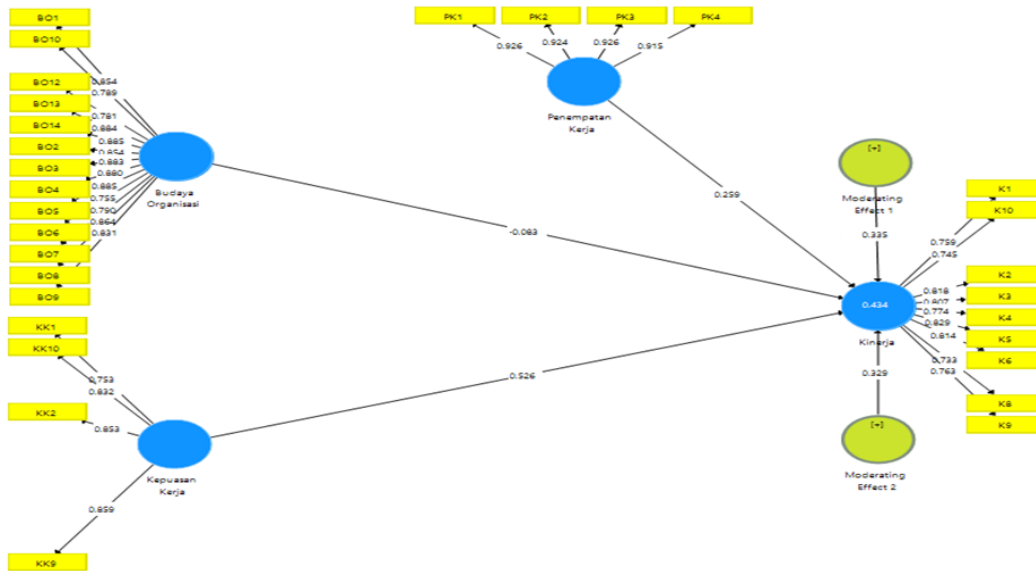
Hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti 100% berhasil kembali dan telah diisi dengan lengkap oleh responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 88 orang atau 85%. Karakteristik responden berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 68 orang atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD dr. Sadikin Kota Piaman didominasi oleh pegawai perempuan berusia 26 – 35 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan Diploma III (D3) dan

pendidikan Sarjana (S1), masing-masing responden pegawai sebanyak 47 orang, dimana pegawai dengan pendidikan Diploma III (D3) lamanya bekerja di rumah sakit adalah 4-6 tahun dengan jumlah 32 orang atau 31,07% dari total responden, kemudian dengan pendidikan Sarjana (S1) lamanya bekerja di rumah sakit adalah 4-6 tahun dengan jumlah 23 orang atau 22,33% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman didominasi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma III (D3) dilanjutkan dengan pendidikan Sarjana (S1) dan didominasi oleh pegawai yang sudah lama bekerja di RSUD dr. Sadikin berkisar antara 4-6 tahun. Karakteristik responden berdasarkan penempatan kerja, sebanyak 82 orang atau 80% sudah mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dari total jumlah responden, sedangkan sebanyak 21 orang atau 20% responden belum mendapatkan penempatan kerja yang sesuai. Karakteristik responden berdasarkan bagian penempatan kerja, sebanyak 47 orang atau 45% dari total responden pada bagian penempatan kerja paramedis, kemudian 37 orang atau 36% dari total responden pada bagian penempatan kerja penunjang, diikuti 11 orang atau 11% dari total responden berada di departemen penempatan kerja medis, dan 8 orang atau 8% dari total responden berada bagian penempatan kerja manajemen.

Penelitian ini menggunakan pengukuran metode SEM-PLS dengan melakukan analisis *outer model* yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan analisis *inner model* digunakan untuk pengujian hipotesis. Evaluasi *Measurement Model* akan dilakukan pengujian validitas dilakukan terhadap 103 responden, yang bertujuan untuk mengukur apakah suatu kuesioner yang disebarkan valid atau tidak. Pengujian *Measurement Model* menyajikan tiga pengujian, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* baik apabila *rules of thumb* *outer loading* > 0,7. Berikut hasil *outer loading* setelah dua kali *dropping*, dengan menghilangkan 12 indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* kurang 0,7. Sehingga seluruh indikator pada setiap variabel telah memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 yang mengindikasikan seluruh indikator tersebut memiliki tingkat validitas tinggi, sehingga sudah memenuhi nilai *Convergent Validity* dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Berikut hasil *outer loading* tampilkan pada Gambar 2.

**Gambar 1. Outer Loading**



Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2023)

Pengujian AVE menggambarkan tingkat variasi dari variabel yang dimiliki oleh konstruk laten tersebut. *Rules of thumb* dari pengujian *convergent validity* dapat dikatakan baik, apabila nilai AVE memiliki nilai > 0,5 yang artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikatornya. Selanjutnya hasil *Average Variance Extracted (AVE)* disajikan pada Tabel 1 berikut ini

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,709
Kepuasan Kerja (X2)	0,681
Kinerja(Y)	0,613
Penempatan Kerja (M)	0,852
Budaya Organisasi dimoderasi	1,000
Penempatan Kerja (M1)	1,000
Kepuasan Kerja dimoderasi	1,000
Penempatan Kerja (M2)	1,000

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 1, nilai Average Variance Extracted (AVE) budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja, budaya organisasi yang dimoderasi oleh penempatan kerja, dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh penempatan kerja bernilai > 0,5. Hal ini membuktikan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai validitas yang baik.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran dari koefisien Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Pengujian Composite reliability dinilai baik apabila memiliki nilai > 0,7. Berikut adalah nilai composite reliability dari masing- masing variable disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,969	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,895	Reliable
Kinerja(Y)	0,934	Reliable
Penempatan Kerja (M)	0,958	
Budaya Organisasi dimoderasi Penempatan Kerja (M1)	1,000	Reliable
Kepuasan Kerja dimoderasi Penempatan Kerja (M2)	1,000	Reliable

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai *composite reliability* pada setiap variabel memiliki nilai yang > 0,7. *Composite reliability* tertinggi terdapat pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di moderasi penempatan kerja yang masing-masing memiliki nilai 1,000. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,967	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,843	Reliable
Kinerja(Y)	0,921	Reliable
Penempatan Kerja (M)	0,942	Reliable
Budaya Organisasi dimoderasi Penempatan Kerja (M1)	1,000	Reliable
Kepuasan Kerja dimoderasi Penempatan Kerja (M2)	1,000	Reliable

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 3 nilai *cronbach alpha* untuk semua indikator variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Reliabilitas tertinggi dari nilai *cronbach alpha* dihasilkan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di moderasi penempatan kerja yang masing-masing memiliki nilai 1,000. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Nilai dari R-square seberapa banyak variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai dari R-square yaitu 0,75, 0,50, atau 0,25 dideskripsikan sebagai kuat, sedang, dan lemah. Nilai R-square dari setiap variabel yang diuji disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.434	0.405

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-square yaitu 0,434. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0,434 yang berarti 43,4% variabel yang mempengaruhi Kinerja (Y) adalah Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Penempatan Kerja (M). Sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis antar variabel menggunakan teknik bootstrap melalui koefisien jalur. Selanjutnya menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistik, dan P-Values. Nilai t-statistik digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Ditunjukkan oleh nilai t dimana untuk mengevaluasi hipotesis, maka nilai t harus lebih besar dari 1,65 (one-tailed) lalu pada nilai alpha dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas, hipotesis akan diterima jika nilai P-Values adalah <0,05, dan sebaliknya. Hasil Uji Hipotesisi untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi → Kinerja	-0,083	-0,064	0,115	0,717	0,237
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,526	0,524	0,167	3,143	0,001
Budaya Organisasi* Penempatan Kerja → Kinerja	0,335	0,317	0,132	2,542	0,006
Kepuasan Kerja* Penempatan Kerja → Kinerja	0,329	0,348	0,122	2,692	0,004
Penempatan Kerja → Kinerja	0,259	0,267	0,131	1,987	0,024

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa, hanya satu hipotesis yang ditolak yaitu H1 yaitu tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 0,717 dan nilai P-value 0,237. Menerima H2 yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. dengan nilai T-statistik sebesar 3,143 dan nilai P-value 0,001. Menerima H3 yaitu adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 1,987 dan nilai P-value 0,024.

Moderasi menggambarkan kondisi adanya hubungan antara dua konstruksi tidak konstan, namun tergantung pada nilai-nilai variabel ketiga, disebut sebagai variabel moderator. Penentuan untuk evaluasi uji moderasi dengan F-square diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu 0,005 pengaruh lemah; 0,010 pengaruh sedang; dan 0,025 pengaruh kuat. Jika hasil



dari F-square memiliki nilai yang rendah, maka menunjukkan efek yang lemah terhadap moderasi (Hair et al., 2021). Hasil uji moderasi disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Uji Moderasi

	F-square	Keterangan
Budaya Organisasi* Penempatan Kerja → Kinerja	0,151	Kuat
Kepuasan Kerja* Penempatan Kerja → Kinerja	0,136	Kuat

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 3.0 (2023)

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin, menandakan bahwa implementasi budaya organisasi belum optimal. Namun, kepuasan kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Selain itu, penempatan kerja berperan sebagai pemoderasi antara budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin, menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adib, M., Kusriyah, S. K., & Dwi Istinah, S. R. (2020). The Giving Of Disciplinary Penalty of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 of 2010 in Governments of Demak Regency. *Jurnal Daulat Hukum*, 2(4), 443. <https://doi.org/https://doi.org/10.30659/jdh.v2i4.8239>
- Afriana. (2021). The Effects of Competency, Work Placement, and Career Development on Job Performance: Lessons From Public Sector in An Emerging Country. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4123>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and Performance: A Test of The Mediating Role of Job Satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect of Organization Commitment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Cheung, T., Graham, L. T., & Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, 212(November 2021), 108783. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.108783>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. *Springer*, 1–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*,

---

8(1), 28–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>

Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>

Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 215824401983593. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244019835934>

Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Pio, R. J. (2022). The Mediation Effect of Quality of Worklife and Job Satisfaction in The Relationship Between Spiritual Leadership to Employee Performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2018-0138>

Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Achmad, A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>

Sari, P. A., & Sa'adah, P. N. (2019). Work Placement, Organizational Commitment and Employee Performance: Evaluation Of Public Service Offices In Indonesia. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1129-140>

Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(3), 257–270. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i3.752>

Sihombing, S., Astuti, E. S., Musadieg, M. Al, Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The Effect of Servant Leadership on Rewards, Organizational Culture and its Implication for Employee's Performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505–516. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2016-0174>

Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>

Ugwu, C. I., & Ejikeme, A. (2023). Knowledge management, organizational culture and job performance in Nigerian university libraries. *IFLA Journal*, 49(1), 99–116. <https://doi.org/10.1177/03400352221103896>