

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND ORGANISATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A
MEDIATING VARIABLE**

Andrian Syahrul Permana^{1*}, Sri Padmantlyo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the influence of leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research uses a type of quantitative research using primary data obtained from the results of distributing questionnaires via Google form with a Likert scale to employees of PT. Oemah Insan Mandiri. The sampling technique in this study is non-probability sampling. The number of samples in this study is 135 respondents. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS) with the help of SMARTPLS Software. PLS-SEM analysis consists of two, namely the Outer model and Inner model. The results showed a positive and significant influence of leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Leadership, Organizational Culture

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner melalui google form dengan skala likert pada karyawan PT. Oemah Insan Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 135 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SMARTPLS. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu Outer model dan Inner model. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata-kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Korespondensi: Andrian Syahrul Permana

Email: B100190050@student.ums.ac.id

Submitted: April 2023, **Accepted:** Agustus 2023, **Published:** Oktober 2023

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Pendapat lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu (Lai et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan tolak ukur pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan (Salahudin et al., 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut (Ekasari et al., 2023). Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi (Buil et al., 2019).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai

diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan (Wu et al., 2019). Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka (Mulia & Saputra, 2021).

Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada di kantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi serta keterlibatan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Marbun & Jufrizen, 2022).

Budaya organisasi merupakan pemrograman pikiran yang bersifat kolektif, yang membedakan anggota di suatu organisasi (Saad & Abbas, 2018).

Pada prinsipnya setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya untuk mempengaruhi sikap dan tindakan karyawannya (Riyadi & Arif, 2023). Kuat atau tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari seberapa banyak anggotanya telah menyetujui dan bersedia untuk berkomitmen pada nilai-nilai yang ada. Semakin kuat budaya organisasi tersebut, maka juga memberikan dampak yang kuat untuk membentuk perilaku anggotanya sebab intensitas kebersamaan yang tinggi mampu menciptakan iklim internal dari sikap yang juga tinggi (Arif & Safitri, 2023). Hal ini biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan dan pencapaian kepuasan kerja (Mukhtar et al., 2018).

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan menurut Meng & Berger, (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap kepercayaan, dan kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan, ketika budaya organisasi mendukung dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari et al., (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan sumber daya manusia (Arif & Dewi, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Meng & Berger, (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari et al., (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis bertujuan untuk meneliti “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner melalui google form dengan skala likert pada karyawan PT. Oemah Insan Mandiri. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan untuk mendapatkan data pernyataan responden dalam mengidentifikasi pernyataan kuisisioner yang diajukan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Liu et al., 2021). Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian

motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Manik & Bancin, 2022). Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basuki et al., 2017). Adapun indikatornya, yakni sebagai berikut: Keputusan segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah., dan ketepatan dalam menjalankan tugas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Hamsal, 2021). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan

pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Dewi et al., 2020). Adapun menurut Hadi et al., (2020) terdapat indikator, yaitu: kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah sebuah pengertian dalam arti yang luas sekali, dalam konteks ini, jika kita membicarakan organisasi maka secara langsung berkaitan dengan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya (Mukhtar et al., 2018).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Karunaratne & Perera, 2019).

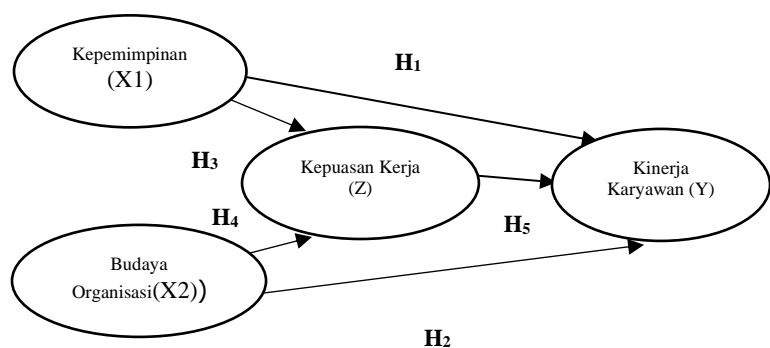
Sedangkan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai

dan norma-norma (Falah et al., 2021). Adapun indikator budaya organisasi menurut Syafii dan Ulinuha, (2018) yaitu : inovasi, perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, orientasi hasil, orientasi orang, dan agresivitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap kepuasan kerja ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dan juga kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan (Wolo et al., 2017). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Rahayu dan Rushadiyati, (2021) ,yakni sebagai berikut: Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan lingkungan kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Di dalam sebuah organisasi sangat diperlukan peranan seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi (Ali & Agustian, 2018). Keterikatan seorang pemimpin dan kinerja karyawan sangat besar, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Ketika pemimpin perusahaan sangat bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Manik & Bancin, 2022), (Siti, 2020) pada penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya (Mukhtar et al., 2018). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami

budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Sementara Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian dari Sugiyono & Rahajeng, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya

sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Yang et al., 2021). Pemimpin akan selalu menentukan keputusan untuk Perusahaan sehingga pemimpin harus dapat mengambil setiap keputusan yang tepat supaya karyawan juga puas dengan keputusan yang diambil pemimpin. Berdasarkan hasil penelitian dari Rivaldo & Ratnasari, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Organisasi berisi tentang nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh karyawan. Budaya Organisasi berperan sebagai alat pemecahan masalah dan sebagai petunjuk mana yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan (Nofitasari & Anton, 2021). Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan,

sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari Meng & Berger, (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan. Di satu sisi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian dari Zulham et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Hamsal, 2021). Pemimpin yang baik akan selalu memberikan keputusan yang dapat menyejahterakan setiap karyawannya sehingga karyawan akan puas dan meningkatkan kinerjanya karena adanya motivasi yang diperoleh dari pemimpinnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Rivaldo & Ratnasari, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Budaya organisasai jika dibentuk secara kuat akan membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan, kinerja karyawan akan

tercapai jika adanya dorongan motivasi dari atasan. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Budaya yang terorganisir dengan baik akan meningkatkan rasa puas dari karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian dari Ali & Agustian, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Oemah Insan Mandiri. Sampel merupakan sebagian objek psikologis atau anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, maka perhitungan yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel minimal adalah dengan perhitungan Malhotra. Menurut perhitungan Malhotra (2006:291) jumlah sampel harus lebih besar minimal empat sampai lima kali dari jumlah pertanyaan. Dalam penelitian ini terdapat 17 indikator pertanyaan yang selanjutnya jumlah indikator tersebut dikalikan dengan 5 untuk memperoleh minimal sampel yang dibutuhkan. Melalui perhitungan Malhotra ini maka diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan yaitu 85 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat dengan menggunakan format skala *likert* dengan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala *interval*.

Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan menemukan pola yang kompleks dengan persyaratan data yang tidak terlalu ketat (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Keuntungan menggunakan bagian kuadrat terkecil adalah jumlah sampel yang diperlukan untuk analisis relatif kecil, SmartPLS dapat menguji model SEM dengan bentuk skala

yang berbeda seperti *skala likert* dan model skala lainnya. Analisis PLS-SEM meliputi dua model yaitu outer model dan inner model (Edeh et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

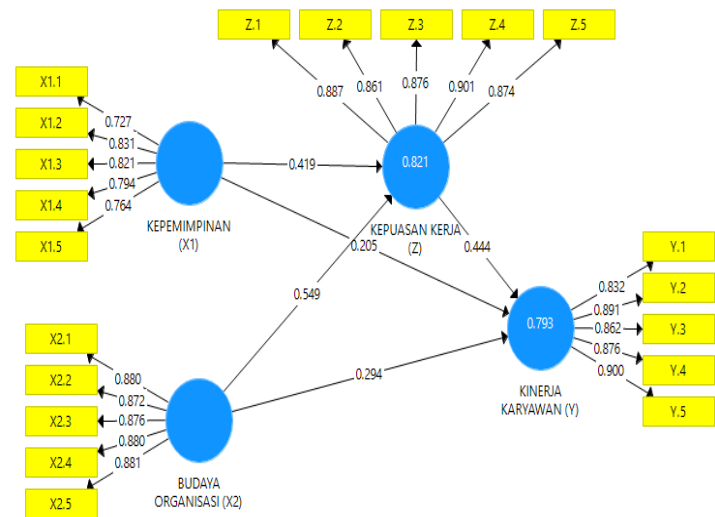
Analisis Outer Model

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 135 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0.

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Frekuensi	Persentase
Umur		
21-25	34	25,2%
26-30	70	51,8%
>30	31	23%
Jumlah	135	100%
Jenis kelamin		
Laki-Laki	90	66%
Perempuan	45	34%
Jumlah	135	100%
Status Perkawinan		
Belum Menikah	65	48%
Sudah Menikah	70	52%
Jumlah	135	100 %
Divisi		
Lapangan	70	52%
Staff Keuangan	6	5%
Staff SDM	6	5%
Admin	6	5%
Marketing	25	20%
Arsitek	5	3%
Mandor	5	3%
IT	8	7%
Jumlah	135	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023



Gambar 2. Outer Model

Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

1. Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,727
	X1.2	0,811
	X1.3	0,821
	X1.4	0,794
	X1.5	0,764
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,880
	X2.2	0,872
	X2.3	0,876
	X2.4	0,880
	X2.5	0,881
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,887
	Z.2	0,861

	Z.3	0,876
	Z.4	0,901
	Z.5	0,874
Kinerja	Y.1	0,832
Karyawan (Y)	Y.2	0,891
	Y.3	0,862
	Y.4	0,876
	Y.5	0,900

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Tabel 2, menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Convergent validity juga dapat dinilai dengan melihat nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen. Berikut nilai *AVE* dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,621	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0,771	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,774	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. Menunjukkan Nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-

masing untuk kepemimpinan sebesar 0,621 , budaya organisasi sebesar 0,771, kepuasan kerja 0,774 dan kinerja karyawan sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminannya.

2. Discriminant Validity

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

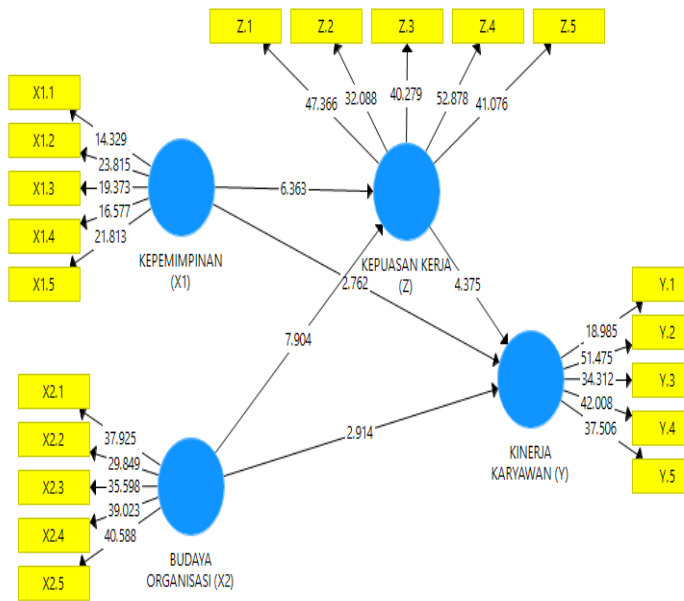
Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kepemimpinan (X1)	0,891	0,847
Budaya Organisasi (X2)	0,944	0,926
Kepuasan Kerja (Z)	0,945	0,927
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,922

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat ditunjukkan nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7.

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Analisis Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-square), *Godness of Fit (Gof)*, dan koefisien path.

1. Uji Kebaikan Model (Goodness of fit)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan dilihat dari uji *R Square* (R^2)

Tabel 5. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,821	0,818
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,788

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0,821 atau 82,1% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Kemudian *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,793 atau 73,9% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

2. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Path Coefisien (Direct Effect)					
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,205	2,762	0,006	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0,294	2,914	0,004	Positif Signifikan
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	H3	0,419	6,363	0,000	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	H4	0,549	7,904	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,444	4,375	0,000	Positif Signifikan

Indirect Effect					
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H6	0,133	3,540	0,000	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	0,292	5,755	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2023

- Hipotesis pertama menguji apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 6. menunjukkan nilai *t-statistic sebesar 2,762* dengan besar pengaruh sebesar 0,205 dan nilai *p-value* sebesar 0,006. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.
- Hipotesis kedua menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 6. menunjukkan nilai *t-statistic sebesar 2,914* dengan besar pengaruh sebesar 0,294 dan nilai *p-value* sebesar 0,004. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke kedua diterima.
- Hipotesis ketiga menguji apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 6. menunjukkan nilai *t-statistic sebesar 6,363* dengan besar pengaruh sebesar 0,419 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value*

<0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

- Hipotesis keempat menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 6. menunjukkan nilai *t-statistic sebesar 7,904* dengan besar pengaruh sebesar 0,549 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke keempat diterima.
- Hipotesis kelima menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 6. menunjukkan nilai *t-statistic sebesar 4,375* dengan besar pengaruh sebesar 0,444 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p-value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.
- Hipotesis ke enam menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 3,540 yang artinya >1.96 dengan besar pengaruh sebesar 0,133 dan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh kepuasan kerja.
- Hipotesis ke tujuh menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 5,755 yang artinya >1.96 dengan besar pengaruh sebesar 0,292 dan nilai *p value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05 . Maka dapat disimpulkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh kepuasan kerja.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manik & Bancin, (2022), Siti, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,762 dengan besar pengaruh sebesar 0,205 dan nilai *p-value* sebesar 0,006. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Keterikatan seorang pemimpin dan kinerja karyawan sangat besar. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyono & Rahajeng, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,914 dengan besar pengaruh

sebesar 0,294 dan nilai *p-value* sebesar 0,004. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari, (2020) menunjukkan bahwa pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 6,363 dengan besar pengaruh sebesar 0,419 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meng & Berger, (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 7,904 dengan besar pengaruh

sebesar 0,549 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Budaya Organisasi berperan sebagai alat pemecahan masalah dan sebagai petunjuk mana yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan sehingga kerja karyawan akan teratur dan karyawan pun dapat memenuhi kepuasan mereka.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulham et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 4,375 dengan besar pengaruh sebesar 0,444 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 3,540 yang artinya >1.96 dengan besar

pengaruh sebesar 0,133 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan keputusan yang dapat menyejahterakan setiap karyawannya sehingga karyawan akan puas dan meningkatkan kinerjanya karena adanya motivasi yang diperoleh dari pemimpinnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali & Agustian, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 5,755 yang artinya >1.96 dengan besar pengaruh sebesar 0,292 dan nilai *p value* sebesar 0,000. Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Budaya yang terorganisir dengan baik akan meningkatkan rasa puas dari karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Semua hipotesis terdukung

positif signifikan hal ini juga mensupport Goodness of fit model yang bagus. Untuk uji secara tidak langsung atau yang disebut dengan uji indirect effect, kepuasan kerja mediasi hubungan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk besaran pengaruh hipotesis paling kuat dipengaruhi oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai beta yang paling besar dengan nilai original sampel 0,549 sedangkan kekuatan mediasinya yang paling besar dipengaruhi oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai original sampel 0,292. Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan, ada beberapa saran yang perlu disampaikan dalam penelitian ini yaitu bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan terkait faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan semakin memperluas penelitian tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan sampel tidak hanya karyawan PT. Oemah Insan Mandiri tetapi juga PT. lain yang bergerak di bidang konstruksi. Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.

REFERENSI

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7–15.
- Arif, D., & Dewi, D. U. (2023). *Digital Marketing And Price On Iswa Computer Sales Volume*. 5(1), 1–5.
- Arif, D., & Safitri, E. N. (2023). PENGARUH KAPABILITAS MARKETING DAN STRATEGI KOMPETITIF TERHADAP KINERJA BISNIS MELALUI PERAN MEDIASI KOMUNIKASI PEMASARAN (Study Kasus Produk Kecantikan MS Glow di Surabaya). *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 6(1), 62–68.
- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38–59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108>

813

- Ekasari, R., Arif, D., & Nurcholis, M. (2023). Service Quality and After-Sales Service on IoT-Based Car User Satisfaction and Repeat Purchases Services in Indonesia. *ABAC Journal*, 43(3), 60–83.
- Falah, S., Alifah, A., & Rizal, S. (2021). Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 4994–5008.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Karunaratne, K., & Perera, N. (2019). Students' Perception on the Effectiveness of Industrial Internship Programme. *Education Quarterly Reviews*, 2(4), 822–832. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.02.04.109>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Liu, L., Wan, W., & Fan, Q. (2021). How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2181–2195. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340322>
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Mukhtar, A., Modding, B., Latief, B., & Hafied, H. (2018). The Influence of Competence , Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(5), 58–64.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Riyadi, S., & Arif, D. (2023). *The effect of distribution strategy and price on buying decisions minimarkets in Surabaya City, Indonesia The effect of distribution strategy and price on buying decisions minimarkets in Surabaya City, Indonesia Slamet Riyadi * Donny Arif. April.*
<https://doi.org/10.1504/IJEMR.2022.10050249>
- Saad, G. Ben, & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218.
[https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., Tulung, J. E., & Komunikasi....., P. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867.
- Sekaran, & Bougie. (2017). *metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 536–553.
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Dikota Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 07(01), 61–69.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81–95.
<https://doi.org/10.31289/agrisains.v2i1.257>