

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MITRAUSAHA INDONESIA GRUP (*FUNDING SOCIETIES*)

**Liska Parwati, M. Yusuf, Cecep Haryoto**

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia

Email: liskaparwati2@gmail.com, m.yusuf@umj.ac.id, cecep.haryoto1@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (Funding Societies). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah Populasi sebanyak 82 orang karyawan, sehingga sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 69 orang karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). Dengan demikian pengambilan sampel menggunakan *Sampel Random Sampling*. Hasil penelitian adalah Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai coefficient sebesar 0,374. Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan nilai coefficient sebesar 0,278. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai coefficient sebesar 0,300. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai coefficient 0,000. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai coefficient sebesar 0,252. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan nilai coefficient sebesar 0,094 dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan nilai coefficient 0,070.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance with work motivation as a mediating variable at PT. Mitrausaha Indonesia Group (Funding Societies). The research method used in this study is an associative method with a quantitative approach. The total population is 82 employees, so the sample is determined by the Slovin formula as many as 69 employees of PT. Mitrausaha Indonesia Group (Funding Societies). Thus, sampling uses Random Sampling Sample. The result of the study was Leadership Style towards Work Motivation with a coefficient value of 0.374. Organizational Culture towards Work Motivation with a coefficient value of 0.278. Leadership Style towards Employee Performance with a coefficient value of 0.300. Organizational Culture towards Employee Performance with a coefficient value of 0.000. Work Motivation on Employee Performance with a coefficient value of 0.252. Leadership Style on Employee Performance through Work Motivation with a coefficient value of 0.094 and Organizational Culture on Employee Performance through Work Motivation with a coefficient value of 0.070.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation and Employee Performance

### Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi perkembangan ekonomi global yang semakin cepat dan kompleks, terutama di tengah pesatnya pertumbuhan industri teknologi dan finansial, perusahaan *peer to peer* (P2P) telah muncul sebagai entitas penting dalam ekosistem bisnis Indonesia (Adinda et al., 2023). Model bisnis P2P menyediakan platform daring yang mempertemukan peminjam dengan pemberi pinjaman secara langsung, mengeliminasi peran perantara tradisional seperti bank (Marliana & Febrian, 2023). Sebagai bagian dari ekonomi digital, perusahaan P2P

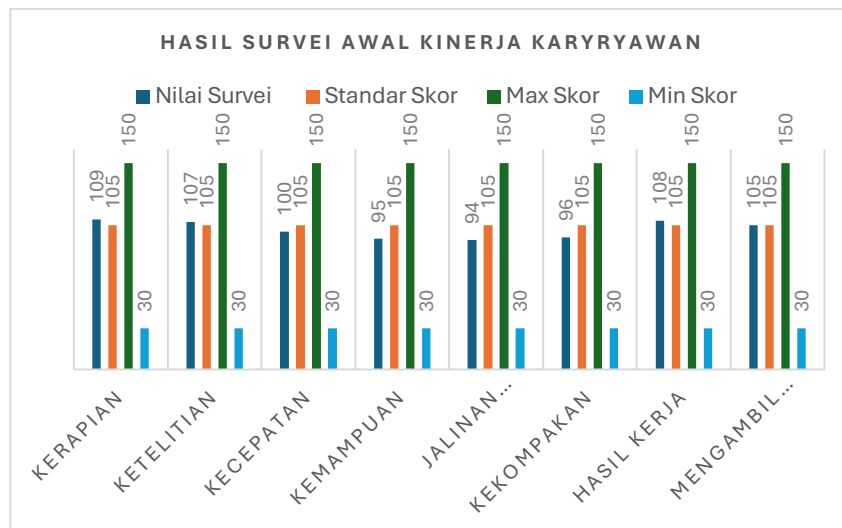
memainkan peran kunci dalam memfasilitasi akses ke modal bagi individu dan usaha kecil menengah (UKM), serta memungkinkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif (Dami et al., 2022).

Di dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat seperti ini, SDM atau karyawan menjadi elemen vital yang mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan, termasuk dengan perusahaan P2P. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat beradaptasi dengan tantangan yang ada, memanfaatkan peluang yang muncul, dan tetap bersaing di pasar yang kompetitif (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratannya dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin hasil kinerja mereka. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu model bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin Perusahaan (Muna & Isnowati, 2022).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan. Sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) adalah perusahaan penyelenggara layanan pendanaan Bersama berbasis teknologi informasi tentu juga senantiasa memperhatikan kinerja karyawannya, agar terus dapat berkembang dan dapat mengantisipasi persaingan bisnis yang sangat dinamis. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan guna untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan, dengan rincian elemen-elemen yang dapat mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) yang dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1. Gambar Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan**

Keterangan: n = 30 karyawan, skala 1 s/d 5. Jadi skor tertinggi ( $30 \times 5 = 150$ ) dan skor terendah ( $30 \times 1 = 30$ ), sehingga standar ( $150/2 + 30 = 105$ ) (Zikmund = et al. 2009)

Berdasarkan temuan pada gambar 1 di atas, ada beberapa elemen dari kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang masih jauh berada dibawah standar skor (105) yaitu: (1) Kecepatan dalam menangkap tugas atas pekerjaan yang diberikan (skor 100), (2) Kemampuan kerja yang

diterapkan dari pengalaman sebelumnya (skor 95), (3) Jalinan Kerjasama atas pekerjaan dengan tim kerja (skor 94), dan (4) Kekompakan dalam bekerja sama antar tim (skor 96). Artinya, masih ada persoalan kinerja karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) lantaran ditemukannya beberapa elemen yang menjadi indikator dari kinerja karyawan masih dibawah standard penilaian atau juga dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) belum optimal.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Fazira & Khoiri, 2022). Motivasi kerja merupakan rangsangan atau stimulus bagi setiap karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang baik maka pekerja akan merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan pada akhirnya akan berdampak positif pada perkembangan perusahaan atau organisasi. Dari hasil observasi awal di PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) diperoleh informasi mengenai kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja.

Menurut beberapa karyawan mereka kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tidak adanya *gathering* dan *reward*. Tidak adanya program perusahaan ini kurang memotivasi karyawan dalam berkompetisi memberikan yang terbaik bagi perusahaan baik dari segi inovasi, perbaikan atau kinerja yang di hasilkan karyawan. Motivasi kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) tergolong masih rendah hal ini terindikasi dari kinerja karyawan yang menurun. Yang mana motivasi kerja berpengaruh pada pentingnya bagi kinerja karyawan dimana era globalisasi sekarang tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring dengan perkembangan jaman. Dengan adanya faktor motivasi kerja dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat dan bisa menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini terdahulu yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) mengatakan bahwa bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan dan memotivasi anggota tim atau kelompok kerja. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai aspek, termasuk cara seseorang pemimpin mengambil Keputusan, berkomunikasi, menanggapi perubahan dan memotivasi anggota tim.

Keberhasilan seorang pemimpin sering kali tergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika konteks tertentu. Beberapa pemimpin juga mungkin menghubungkan elemen-elemen dari beberapa gaya kepemimpinan untuk mencapai hasil yang terbaik.

Dalam perusahaan sangat diperlukan adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para pegawainya bekerja dengan tanggung jawab. Pemimpin yang mendukung, memahami, dan memberdayakan anggota tim cenderung menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan Keputusan dan proses kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pemimpin yang memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung dapat membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dapat memberi pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Namun faktanya pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) masih mengalami rendahnya gaya kepemimpinan. Dimana terlihat dengan beberapa indikator yakni, ide yang diberikan atau diusulkan oleh bawahan tidak sepenuhnya direalisasikan, pemberian arahan yang belum sepenuhnya efektif, tidak mendengarkan pendapat bawahan serta tidak adanya reward atas pencapaian bawahan.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yolanda, 2023),(Rahmadani & Akbar, 2023) (Renata et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang

dilakukan Inna Nisawati (Mardiani & Khamdanah, 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat norma, nilai-nilai keyakinan dan perilaku yang mendefinisikan bagaimana anggota suatu organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Budaya organisasi mencerminkan identitas, tujuan dan cara beroperasi suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya atau *culture* organisasi mempengaruhi cara manusia bertindak di dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, dan memandang masa depan yang Sebagian besar ditentukan oleh norma *cultural*, nilai-nilai kepercayaan mereka. Keberhasilan organisasi pada saat ini ditentukan oleh budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Permasalahan budaya organisasi yang ada pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) masih belum optimal. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak adanya evaluasi bersama. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Namun faktanya pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) masih mengalami masalah rendahnya budaya organisasi seperti belum adanya keterbukaan dan transparansi dari pimpinan dan bawahan atau antar karyawan dengan divisi yang berbeda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Sari, 2023) (Fauzan et al., 2023) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Marlius & Sari, 2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil *system* kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja. Sedangkan kinerja merupakan hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan atau hal lainnya. Maka akan terjadi kesinambungan antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Penelitian sebelumnya yang relevan mendukung pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Hasibuan et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh sistem penghargaan seperti bonus atau penghargaan kinerja, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan berbasis teknologi. Sementara itu, penelitian oleh Rahmawati dan Santoso (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki di antara karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian-penelitian ini mendukung argumen bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menjadi kunci keberhasilan di perusahaan peer-to-peer seperti PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif hubungan kausal untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*) yang berlokasi di Jakarta Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan tersebut, berjumlah 100 orang, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik probability sampling melalui simple random sampling. Sebanyak 69 sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, memastikan representasi yang akurat dari populasi (Sugiyono, 2020).

Data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik, yaitu wawancara terstruktur, observasi, kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku, jurnal, dan artikel yang relevan. Pengumpulan data dilakukan antara Februari hingga April 2024, menggabungkan data tulis dan lisan untuk analisis lebih lanjut.

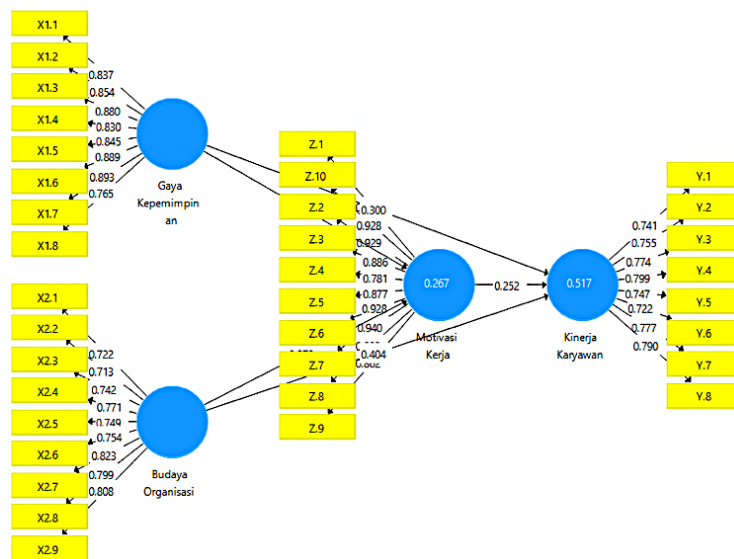
Analisis data mencakup pengujian hipotesis menggunakan metode resampling Bootstrap dan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengevaluasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Hipotesis diuji dengan tingkat signifikansi alpha 10%, 5%, dan 1% untuk menentukan signifikansi pengaruh. Selain itu, analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan efek mediasi dilakukan untuk menguji pengaruh mediasi variabel terhadap hubungan antara variabel eksogen dan endogen, mengikuti prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Analisis Data***

Hasil analisis data statistik dengan menggunakan program Smart PLS, khususnya pengujian model eksternal dan model internal, akan dijelaskan lebih rinci pada sub bab ini. *Least Partial Square* (PLS) adalah model persamaan berbasis komponen atau varian (SEM). Menurut (Ghozali, 2016), PLS ini merupakan pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis variasi. Pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis kovarian biasanya menguji kausalitas/teori/, sedangkan PLS adalah model yang lebih presiktif. PLS merupakan metode analisis yang kuat karena tidak mengandalkan banyak asumsi, misalnya data harus berdistribusi normal, sampel tidak perlu besar (Hermawan dan Hasibuan, 2016). Perangkat lunak SmartPLS dibuat sebagai proyek di Institut Manajemen Organisasi dan Operasi (Sekolah Bisnis) Universitas Hamburg, Jerman. SmartPLS menggunakan teknologi *Java Webstart* (Ghozali, 2016). Hasil analisis dengan menggunakan SmartPLS, maka diperoleh gambar output outer loading, sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)



Gambar 2. Output Outer Loading  
Sumber: Hasil Olah Data

**Outer Model (Model Pengukuran)**

Tahap ini berfokus pada pengukuran atau indikator dari masing-masing konstruk yang diukur dalam modeel. Ini melibatkan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk memvalidasi dan mengukur konsistensi konstruk atau variabel laten dalam model. Pada outer model melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

a) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator (variabel pengukuran) yang mewakili suatu konstruk benar-benar menggambarkan konstruk tersebut. Salah satu metode yang sering digunakan untuk mengukur validitas konvergen adalah dengan menggunakan faktor beban (loading factor). Sebuah indikator dapat dianggap memiliki validitas konvergen jika nilai outer loading > 0,7 (Al-Ghazali, 2008) Hasil analisis outer model, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1		0,837		
X1.2		0,854		
X1.3		0,880		
X1.4		0,830		
X1.5		0,845		
X1.6		0,889		
X1.7		0,893		
X1.8		0,765		
X2.1	0,722			
X2.2	0,713			
X2.3	0,742			
X2.4	0,771			
X2.5	0,749			
X2.6	0,754			
X2.7	0,823			
X2.8	0,799			
X2.9	0,808			
Y.1			0,741	

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Y.2			0,755	
Y.3			0,774	
Y.4			0,799	
Y.5			0,747	
Y.6			0,722	
Y.7			0,777	
Y.8			0,790	
Z.1				0,889
Z.10				0,928
Z.2				0,929
Z.3				0,886
Z.4				0,781
Z.5				0,877
Z.6				0,928
Z.7				0,940
Z.8				0,882
Z.9				0,862

Sumber: SemPLS3

Berdasarkan nilai uji *Convergent Validity* diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel yaitu X1, X2, Y dan Z menunjukkan semua memiliki nilai di atas 0,7 yaitu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya semua variabel dapat dikatakan valid.

b) Uji Validitas Diskriminatif

Validitas diskriminatif mengevaluasi indikator berdasarkan cross loading dengan variabel laten. Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang digunakan sebagai indikator harus memiliki nilai > 0,05. Dari hasil analisis diperoleh nilai AVE, sebagai berikut:

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,586
Gaya Kepemimpinan	0,722
Kinerja Karyawan	0,583
Motivasi Kerja	0,794

Sumber: SemPLS3

Dari hasil uji hasil analisis pada tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai AVE dari setiap variabel > 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan memiliki validitas diskriminatif yang baik, artinya semua instrumen penelitian dinyatakan baik sebagai alat ukur penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dinyatakan reliabel yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha dan nilai *Composite Reliability* > 07. Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<b>Budaya Organisasi</b>	<b>0,912</b>	<b>0,927</b>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>0,945</b>	<b>0,954</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0,898</b>	<b>0,918</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0,971</b>	<b>0,975</b>

Sumber: SemPLS3

Dari hasil analisis pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa baik nilai *Cronbach's Alpha* maupun nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel  $> 0,70$ . Oleh karena itu, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Ini berarti semua instrumen penelitian ini dianggap konsisten atau jika instrumen tersebut diuji kembali, hasilnya akan tetap sama (konsisten).

a. **Inner Model (Model Struktural)**

Inner Model, yang juga dikenal sebagai inner relation, menampilkan hubungan antara variabel laten sesuai dengan teori substantif. Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk variabel eksogen dengan variabel endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya (Ghazali, 2014, hlm. 45). Pengetesan model ini ditempuh untuk melihat nilai R Square, Q2, GoF dan uji pengaruh antar variabel.

1) Uji R-Square ( $R^2$ )

Analisis ini untuk mengetahui besarnya presentase validitas konstruk endogen yang mungkin diterangkan oleh variabilitas konstruk eksogen. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin tinggi nilai R-Square menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menerangkan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Terlampir nilai output R-Square sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,517	0,494
Motivasi Kerja	0,267	0,245

Sumber: SemPLS3

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,517 atau 51,7%. Hal ini memiliki arti bahwa besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kompetensi dan kompensasi. Batasan nilai R-Square dibagi mejadi kriteria yaitu nilai  $R^2$  0.70, 0.45 dan 0.25 sebagai kuat, moderat dan lemah, Semakin tinggi nilai yang dihasilkan R-Square maka model semakin baik dalam menjelaskan variance (Ghozali & Latan, 2015). Dengan ini dinyatakan pengaruhnya moderat.
- Nilai R-Square variabel Motivasi Kerja sebesar 0,267 atau 26,7%. Hal ini memiliki arti bahwa besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 26,7% sedangkan sisanya 73,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kompetensi dan kompensasi. Batasan nilai R-Square dibagi mejadi kriteria yaitu nilai  $R^2$  0.70, 0.45 dan 0.25 sebagai kuat, moderat dan lemah, Semakin tinggi nilai yang dihasilkan R-Square maka model semakin baik dalam menjelaskan variance (Latan & Ghozali, 2017). Dengan ini dinyatakan pengaruhnya moderat.

2) Uji F-Square ( $F^2$ )

Nilai f-square ( $f^2$ ) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f square (Ghozali, 2014):

- Apabila nilai f-Square bernilai  $\geq 0,35$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
  - Apabila nilai f-Square bernilai  $0,15 \leq f \leq 0,35$ , maka memiliki pengaruh medium.
  - Apabila nilai f-Square bernilai  $0,02 \leq f \leq 0,15$ , maka memiliki pengaruh lemah.
- Berikut hasil nilai  $f^2$  masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen



Tabel 5. Hasil Nilai f Square

Variabel	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi	0,290	0,100
Gaya Kepemimpinan	0,149	0,180
Kinerja Karyawan		
Motivasi Kerja	0,097	

Berikut adalah interpretasi hasil nilai f-square ( $f^2$ ) untuk masing-masing model:

- a) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,290 terhadap Kinerja, ini berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori medium. Artinya, perubahan atau variasi dalam Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap perubahan atau variasi dalam Kinerja Karyawan. Meskipun pengaruhnya tidak besar, namun cukup signifikan dan tidak dapat diabaikan.
  - b) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,100 terhadap Motivasi Kerja, ini berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja termasuk dalam kategori kecil. Artinya, perubahan atau variasi dalam Budaya Organisasi hanya memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap perubahan atau variasi dalam Motivasi Kerja. Pengaruh ini mungkin signifikan secara statistik, tetapi dalam hal kekuatan efek, dianggap lemah atau kecil.
  - c) Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,149 terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berada di batas atas kategori efek kecil. Meskipun efek ini tidak cukup besar untuk dianggap sebagai efek medium, namun masih memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, variasi dalam Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan tetapi relatif kecil terhadap variasi dalam Kinerja Karyawan.
  - d) Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,180 terhadap Motivasi Kerja, ini berarti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja termasuk dalam kategori efek medium. Artinya, perubahan atau variasi dalam Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap perubahan atau variasi dalam Motivasi Kerja. Pengaruh ini signifikan dan cukup kuat untuk diperhitungkan dalam analisis, meskipun tidak sebesar efek besar.
  - e) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,097 terhadap Kinerja, ini berarti bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori efek kecil. Artinya, perubahan atau variasi dalam Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap perubahan atau variasi dalam Kinerja Karyawan. Pengaruh ini mungkin signifikan secara statistik, tetapi dalam hal kekuatan efek, dianggap lemah atau kecil.
- b. Uji Hipotesis
- Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).
- 1) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)
 

Pengaruh langsung dalam analisis ini merujuk pada hubungan langsung antara variabel-variabel yang diukur dalam model. Hasil pengujian secara langsung, sebagai berikut:

**Tabel 6. Direct Effect (Pengaruh Langsung)**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,404	0,413	0,082	4,943	<b>0,000</b>
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0,278	0,291	0,091	3,075	<b>0,002</b>
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,300	0,297	0,102	2,938	<b>0,003</b>
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,374	0,379	0,103	3,615	<b>0,000</b>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,252	0,253	0,087	2,909	<b>0,004</b>

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)  
 Nilai T-statistics adalah  $4,943 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)  
 Nilai T-statistics adalah  $3,075 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)  
 Nilai T-statistics adalah  $2,938 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)  
 Nilai T-statistics adalah  $3,615 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)  
 Nilai T-statistics adalah  $2,909 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Adapun dibawah ini adalah hasil analisis pengaruh tidak langsung:

**Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,070	0,072	0,032	2,193	<b>0,029</b>
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,094	0,098	0,047	2,013	<b>0,045</b>

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja  
 Nilai T-statistics adalah  $2,193 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,029 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, Budaya Organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui peningkatan tingkat motivasi kerja.
- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja  
 Nilai T-statistics adalah  $2,013 > 1,96$  dengan P-value sebesar  $0,045 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja juga signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja karyawan langsung tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka melalui jalur motivasi kerja.

**Tabel 8. Rangkuman Hipotesis**

No	Hipotesis	Statistik	Pengaruh
1	Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 3,615 dengan P-value sebesar 0,000 Coefficient 0,374	Positif Signifikan
2	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 3,075 dengan P-value sebesar 0,002 Coefficient 0,278	Positif Signifikan
3	Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 2,938 dengan P-value sebesar 0,003 Coefficient 0,300	Positif Signifikan
4	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 4,943 dengan P-value sebesar 0,000 Coefficient 0,404	Positif Signifikan
5	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 2,909 dengan P-value sebesar 0,004 Coefficient 0,252	Positif Signifikan
6	Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 2,013 dengan P-value sebesar 0,045 Coefficient 0,094	Positif Signifikan
7	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup ( <i>Funding Societies</i> )	T-statistics 2,193 dengan P-value sebesar 0,029 Coefficient 0,070	Positif Signifikan

### Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 3,615 dengan P-value sebesar 0,000. Nilai Coefficient 0,374 artinya variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Motivasi Kerja akan naik sebesar 0,374. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Feri et al., 2020)

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 3,075 dengan P-value sebesar 0,002. Nilai Coefficient

0,278 artinya variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Budaya Organisasi naik satu satuan maka Motivasi Kerja akan naik sebesar 0,278. (Anjeli et al., 2024)v

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 2,938 dengan P-value sebesar 0,003. Nilai Coefficient 0,300 artinya variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,300.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 4,943 dengan P-value sebesar 0,000. Nilai Coefficient 0,404 artinya variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Budaya Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,404.

4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 2,909 dengan P-value sebesar 0,004. Nilai Coefficient 0,252 artinya variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,252.

5) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 2,013 dengan P-value sebesar 0,045. Nilai Coefficient 0,094 artinya variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja akan naik sebesar 0,094.

6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding societies*)

Berdasarkan ringkasan hasil uji tersebut pada tabel rangkuman hipotesis berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari T-statistics 2,193 dengan P-value sebesar 0,029. Nilai Coefficient 0,070 artinya variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika Budaya Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja akan naik sebesar 0,070.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dan telah dilakukan pengujian terhadap hasil kuesionernya dapat diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (4) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (6) Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (7) Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrausaha Indonesia Grup (*Funding Societies*). (8) Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, hal ini dapat menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

## BIBLIOGRAFI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Al-Ghazali, I. (2008). *Ringkasan ihya'ulumuddin*. Akbar Media.
- Anjeli, A., Setiyana, R., & Jalil, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 256–342.
- Dami, W. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514–526.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534.
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 947–954.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Forum Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hasibuan, A., Suryadi, T., & Fitriani, R. (2023). The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Technology Industry: A Case Study. *Journal of Human Resource Development*, 12(3), 45-59. <https://doi.org/10.12345/jhrd.v12i3.2023>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 741–749.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462–477.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926–

936.

- Rahmawati, S., & Santoso, W. (2022). Participatory Leadership Style and Its Impact on Employee Engagement and Performance in Digital Companies. *Asian Journal of Business and Management Studies*, 8(2), 123-135. <https://doi.org/10.56789/ajbms.v8i2.2022>
- Renata, M. T., Salim, M. A., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta, Bandung* (Cetakan ke). ALFABETA, cv.
- Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Jurnal Bisnis Master*, 20–29.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.

---

**Copyright holder:**

Liska Parwati, M. Yusuf, Cecep Haryoto (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

