

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laundry Pro (*The Mediating Effect of Employee Job Satisfaction on the Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Laundry Pro*)

Joni Okto^{1*}, Yudhinanto Yudhinanto², Maria Septijantini Alie³, Andi Surya⁴, Desmon Desmon⁵, Eka Travilta Oktaria⁶

Universitas Mitra Indonesia, Lampung^{1,2,3,4,5,6}

joniokto2022.student@umitra.ac.id^{1*}, yudhi@umitra.ac.id², maria_alie@umitra.ac.id³, andi.surya64@gmail.com⁴, desmon@umitra.ac.id⁵, ekatravilta@umitra.ac.id⁶



Riwayat Artikel

Diterima pada 31 Juli 2024

Revisi 1 pada 13 Agustus 2024

Revisi 2 pada 27 Agustus 2024

Revisi 3 pada 11 Oktober 2024

Disetujui pada 18 Oktober 2024

Abstract

Purpose: This study aims to analyze the relationship between leadership style and organizational culture on employee performance through employee job satisfaction at PT. Laundry Pro. **Research methodology:** The research method used in this study is a quantitative method. In this study, inferential analysis was carried out using a variant-based structural equation test or Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). The population in this study were all employees at PT. Laundry Pro Express, totaling 132 employees.

Results: based on the data analysis that has been carried out, it is revealed that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction, leadership style does not have a significant effect on employee performance, organizational culture does not have a significant effect on employee performance, employee job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Laundry Pro. Then employee job satisfaction is able to mediate the relationship between leadership style and organizational culture on employee performance positively and significantly.

Limitations: This study is limited to only examining employee performance through leadership style, organizational culture, and employee job satisfaction, further research can examine more broadly related to variables and research objects with a larger Company scale.

Contribution: This study provides suggestions for PT. Laundry Pro, in an effort to improve employee performance, not only improve leadership style and organizational culture, but must be accompanied by an increase in employee job satisfaction as well, so that it can maximize the increase in employee performance in the company.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Employee Job Satisfaction.*

How to cite: Okto, J., Yudhinanto, Y., Alie, M, S., Surya, A., Desmon, D., Oktaria, E, T. (2024). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laundry Pro. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 6(1), 61-79.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan berhasil atau gagalnya sebuah organisasi karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Enny, 2019). Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2017). Oleh karena itu, pendayagunaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pengelolaan organisasi (Stewart & Brown, 2019). Semua bisnis akan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Boxall & Purcell, 2022). Untuk mencapai tujuan tersebut, peran pemimpin diperlukan dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan organisasi agar sesuai dengan tujuan dan visinya (Pattanayak, 2020). Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendorong anggota untuk mencapai tujuan (DeCenzo et al., 2016). Selama era industri tahun 1930-an, literatur tentang kepuasan kerja telah muncul, tetapi masih sangat penting. Sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja, baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasakan pekerjaannya, yang disusun dari berbagai aspek pekerjaan dan digeneralisasi. Menurut Ermita (2018), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia.

Abdullah (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari koneksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam kondisi tertentu (Kodriyah et al., 2023; Salim et al., 2020; Septiana & Aris, 2023). Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya (Bratton et al., 2021). Oleh karena itu, seorang pemimpin atau kepala organisasi akan dianggap sebagai pemimpin jika dia memiliki kemampuan untuk mengontrol dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Noe et al., 2017). Dengan kepemimpinan bergaya demokratis, budaya organisasi menjadi lebih fleksibel dan menghargai satu sama lain. Sebaliknya, perilaku, kebiasaan, dan keyakinan anggota organisasi cenderung kaku dan tertutup jika pemimpinnya menganut gaya kepemimpinan yang otoriter atau otokratis (Robbins, 2019). Sikap dan perilaku kepemimpinan sebuah organisasi mempengaruhi budaya baru dalam organisasi secara langsung atau tidak langsung. Pemimpin dan karyawan PT. Laundry Pro Express sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana karyawan PT. Laundry Pro Express menganggap pemimpinnya sebagai orang yang dihormati dan memotivasi mereka untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

Sebaliknya, peran pemimpin dapat mempengaruhi seberapa puas karyawan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik tanpa tekanan untuk mengelola sumber daya perusahaan. Karena kepemimpinan adalah faktor utama yang mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi beroperasi, berkembang, dan mencapai tujuannya, gaya kepemimpinan juga berperan dalam membentuk budaya organisasi (Schein, 2019). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Pada akhirnya, ini akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi terdiri dari prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh semua orang yang bekerja di dalam organisasi (Lubis & Hanum, 2020). Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang dan positif tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih bermotivasi dan lebih baik dalam pekerjaan mereka (Rajput & Gahfoor, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, termasuk pada PT. Laundry Pro. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat turnover karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, menjadi sorotan utama manajemen. Meskipun perusahaan telah berusaha menerapkan berbagai gaya kepemimpinan dan memperbaiki budaya organisasi, hasil yang diharapkan belum tercapai secara optimal. Salah satu dugaan adalah adanya peran mediasi dari kepuasan kerja karyawan yang belum banyak dieksplorasi. Jika kepuasan kerja tidak diperhatikan, efektivitas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mungkin tidak dapat tercapai secara maksimal. Dengan demikian, masalah utama dalam penelitian ini adalah belum dipahaminya secara jelas bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Laundry Pro.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mengkaitkan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, akan tetapi masih menghasilkan temuan yang berbeda-beda antar penelitian. Pada penelitian sebelumnya terjadi inkonsistensi dari hasil yang ada. *Pertama*, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan (Ahmad, 2020; Arif et al., 2023; Gemini, 2021; Jayanti & Hartini, 2023; Kamil Hafidzi et al., 2023; Komalasari & Banna, 2023; Parmin, 2022; Prasetyo Wibowo & Muhammad, 2023; Sariningrum & Febrian, 2023) dan tidak signifikan (Airyq et al., 2023; Fitri et al., 2023; Manalu, 2020; Marjaya & Pasaribu, 2019; Taufan, 2023). *Kedua*, hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan (Febriani & Ramli, 2023; Idrus & Risdah, 2023; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Novie et al., 2023; Nursaid et al., 2023; Oktavia & Fernos, 2023; Prasetyo et al., 2023; Rahayu & Liana, 2023; Simatupang et al., 2023; Widiastini et al., 2023) dan tidak signifikan (Anggraini et al., 2023; Asri & Khair, 2022; Megantara et al., 2019; Pasaribu & Arfusau, 2023; Prayogi et al., 2021). Adanya *research gap* ini sangat menarik untuk menjadikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan pada fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian ini dengan menggunakan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Laundry Pro Express".

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok (Ishaq et al., 2023). Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat (Turek, 2022). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Campagnolo et al., 2022). Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja (Binzafrah & Taleedi, 2022). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negative mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok yang ada akan membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.4 Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016), seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, dan menurut Kotler & Armstrong (2016) berpendapat seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya. Kesimpulan dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah

kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2015) menyatakan kualitas kepemimpinan yang menyatu pada diri orang yang menduduki posisi sebagai pemimpin di dalam organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalan dialami sebagian besar organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan rasa tujuan, makna, dan tantangan dalam pekerjaan; menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif; dan membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan (Sinambela, 2017). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula. Hal ini dipertegas oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2023; Reskantika et al., 2019; Salsabila & Wajdi, 2023; Sewang, 2023; Tarjo et al., 2022) yang menungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Baihaqi & Saifudin (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang semakin baik akan membuat kinerja yang semakin tinggi begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang mampu memacu menuju kearah yang lebih baik (Prayogi et al., 2021). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Ali & Agustian, 2018; Kair et al., 2023; Mukmin & Prasetyo, 2021; Salsabila & Wajdi, 2023; Sewang, 2023). Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dorongan kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengoptimalkan kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Fajriyanti et al., 2019). Dengan demikian, memahami dan memperkuat budaya organisasi yang positif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

H2: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Robbins & Judge (2017) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2020; Arif et al., 2023; Gemini, 2021; Jayanti & Hartini, 2023; Kamil Hafidzi et al., 2023; Komalasari & Banna, 2023; Parmin, 2022; Prasetyo Wibowo & Muhammad, 2023; Sariningrum & Febrian, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

H3: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai selanjutnya akan mempengaruhi pada prestasi kerja pegawai (Hollenbeck & Uetake, 2021). Ainanur & Tirtayasa (2018) menganggap bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta

mengendalikan perilaku para anggota. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Febriani & Ramli, 2023; Idrus & Risdah, 2023; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Novie et al., 2023; Nursaid et al., 2023; Oktavia & Fernos, 2023; Prasetyo et al., 2023; Rahayu & Liana, 2023; Simatupang et al., 2023; Widiastini et al., 2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan tingkat seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam menerima hasil kerja (Larasati, 2018). Bila karyawan puas akan hasil kerjanya serta diberikannya *feedback* baik oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya dengan optimal (Yoopetch, 2021). Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Asniwati & Firman, 2023; Darmawan & Muttaqin, 2023; Firmansyah & Hidayat, 2023; Hakim et al., 2023; Putra et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

H7: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

3. Metode penelitian

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis inferensial dilakukan menggunakan uji persamaan struktural berbasis varian atau Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner pada penelitian ini disebarkan kepada 132 orang responden yang merupakan karyawan di PT. Laundry Pro. Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* yang tersebar pada tiap cabang dan mitra.

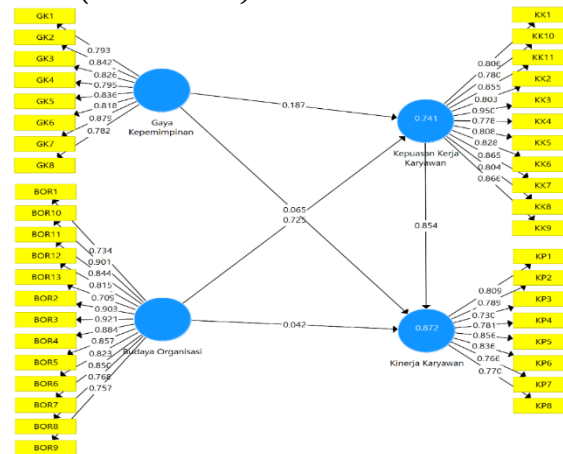
3.3 Teknik Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Laundry Pro Express sebanyak 132 karyawan. Adapun teknik *smpling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sample jenuh*, yaitu semua bagian dari seluruh Karyawan PT. Laundry Pro Express yang tersebar pada 2 Cabang 20 Mitra, di Propinsi Lampung sebanyak 132 karyawan.

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Algoritma PLS (*Loading Factor Manifest*)

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian item pertanyaan instrumen penelitian, diketahui bahwa keseluruhan instrumen penelitian memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.5 sehingga dinyatakan valid. Selain, itu masing-masing item pertanyaan disetiap variabel telah terekstrak sempurna, ditunjukkan dengan mengumpulnya item valid dalam satu kolom dan secara *cross loading*, item valid tersebut lebih besar ketika dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan 80 item pernyataan dapat diolah.

4.1.2 Composite Reliability (CR)

Tabel 1. Composite Reliability

	Composite Realibility
Kinerja Karyawan	0,966
Gaya Kepemimpinan	0,943
Budaya Organisasi	0,961
Kepuasan Kerja Karyawan	0,931

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

4.1.3 Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Exctracted (AVE)

	AVE
Kinerja Karyawan	0,690
Gaya Kepemimpinan	0,676
Budaya Organisasi	0,693
Kepuasan Kerja Karyawan	0,629

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dilihat nilai AVE masing-masing variabel lebih dari 0.5. Menandakan bahwa terdapat varian yang cukup dalam variabel laten, sehingga mampu mempresentasikan variabel manifest terhadap konstruk laten (Hair et al., 2022). Selain itu, nilai akar kuadrat AVE masing-masing variabel (ditunjukkan dengan angka tebal) menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai korelasi antar variabel (ditunjukkan oleh angka yang berada dibawah dan diatas angka yang ditebalkan). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.1.4 Discriminant Validity

Tabel 3. Cross Loading

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
BOR1	0,734	0,416	0,516	0,490
BOR10	0,901	0,509	0,743	0,694
BOR11	0,844	0,608	0,656	0,633
BOR12	0,815	0,613	0,947	0,921
BOR13	0,709	0,603	0,726	0,677
BOR2	0,903	0,551	0,684	0,658
BOR3	0,921	0,527	0,724	0,696
BOR4	0,884	0,497	0,709	0,684
BOR5	0,857	0,604	0,686	0,638
BOR6	0,823	0,638	0,701	0,676
BOR7	0,850	0,517	0,666	0,613
BOR8	0,768	0,572	0,652	0,637
BOR9	0,757	0,480	0,595	0,561
GK1	0,464	0,793	0,513	0,490
GK2	0,536	0,842	0,492	0,487
GK3	0,624	0,826	0,596	0,577
GK4	0,446	0,795	0,485	0,431
GK5	0,484	0,836	0,520	0,564
GK6	0,569	0,818	0,570	0,590
GK7	0,631	0,879	0,614	0,604
GK8	0,586	0,782	0,584	0,583
KK1	0,590	0,452	0,806	0,735
KK10	0,737	0,565	0,780	0,754
KK11	0,724	0,591	0,855	0,800
KK2	0,599	0,464	0,803	0,726
KK3	0,819	0,618	0,950	0,920
KK4	0,708	0,587	0,778	0,703
KK5	0,695	0,618	0,808	0,783
KK6	0,708	0,599	0,828	0,781
KK7	0,729	0,565	0,865	0,776
KK8	0,716	0,543	0,804	0,740
KK9	0,723	0,511	0,866	0,797
KP1	0,618	0,532	0,704	0,809
KP2	0,630	0,547	0,709	0,789
KP3	0,629	0,507	0,687	0,730
KP4	0,666	0,486	0,752	0,781
KP5	0,692	0,544	0,824	0,856
KP6	0,717	0,596	0,798	0,836
KP7	0,593	0,433	0,730	0,766
KP8	0,578	0,563	0,695	0,770

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

4.2.1 R Square

Tabel 4. Hasil Pengukuran R²

	R-Square	R-Square Adjusted	Kriteria
Kepuasan Kerja Karyawan	0,741	0,737	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,872	0,869	Tinggi

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Nilai R-square dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,872 atau dengan kata lain variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain dalam model sebesar 87,2%. Variabel yang memengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya Kepuasan Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. Sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Nilai R-square dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,741 atau dengan kata lain variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain dalam model sebesar 74,1%. Variabel yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut. Variabel-variabel dalam model memiliki pengaruh lebih besar kepada variabel terdampak daripada faktor lain yang berasal dari luar model tersebut.

4.2.2 Q Square

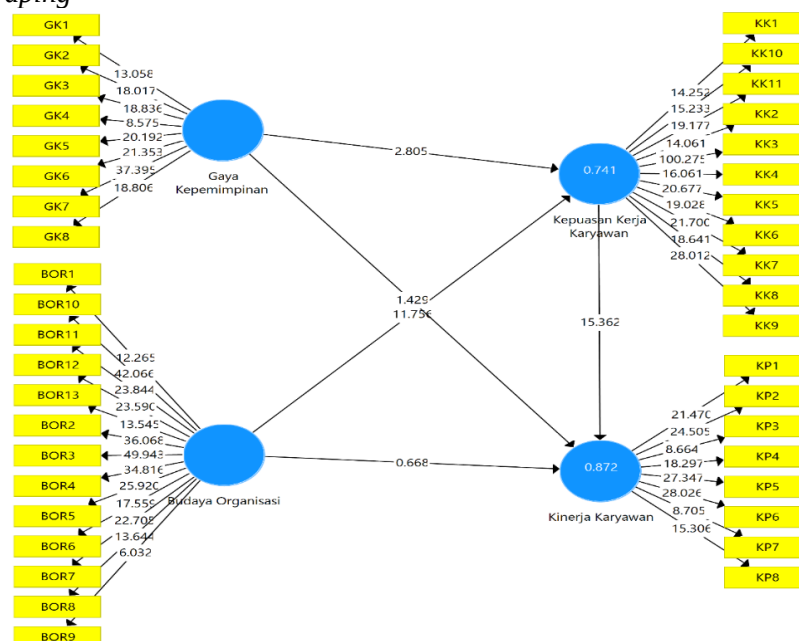
Berikut nilai Q^2 yang diperoleh dari temuan data:

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,741) * (1 - 0,872)\} = 0,967$$

Temuan perhitungan untuk Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,967. Menurut Ghazali (2019), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik model dan parameter yang diprediksi menghasilkan nilai yang diamati. Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0, model dinilai memadai, dan prediksinya dianggap relevan.

4.3 Uji Struktural Model

4.3.1 Hasil Bootstrapping



Gambar 2. Uji Signifikansi Model *Bootstrapping*
Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Analisis pada *Bootstrapping* menghasilkan nilai yang terdapat pada koefisien untuk setiap hubungan, antara nilai paling tinggi yang bisa dilihat dari hubungan yang terjadi yaitu Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,854, sementara nilai paling bawah bisa dilihat dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,042. Berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS v.3.2.9, nilai T-Statistik yang diperoleh dalam penelitian ini terlihat bahwa tidak semua hubungan antar variabel laten dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan karena terdapat beberapa yang memiliki nilai T-Statistik di di bawah 1,657.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Secara Langsung

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Tingkat Sig
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,725	0,721	0,062	11,756	0,000	Signifikan Tinggi
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,042	0,051	0,062	0,668	0,505	Signifikan Rendah
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,187	0,197	0,067	2,805	0,006	Signifikan Tinggi
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,065	0,057	0,045	1,429	0,155	Signifikan Rendah
Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,854	0,853	0,056	15,362	0,000	Signifikan Tinggi

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Setelah dilakukan proses *bootstrapping* terhadap model pengukuran, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,187 dengan T-Statistik $2,805 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0,006 \leq 0,05$, yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan, maka H₁ diterima.

H₂: Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,725 dengan T-Statistik $11,756 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan, maka H₂ diterima.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,065 dengan T-Statistik $1,429 \leq 1,657$ dan P-Value sebesar $0,155 \geq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan tidak signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka tidak menentukan dapat meningkatnya Kinerja Karyawan, maka H₃ ditolak.

H₄: Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,042 dengan T-Statistik $0,668 \leq 1,657$ dan P-Value sebesar $0,505 \geq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka tidak menentukan dapat meningkatnya Kinerja Karyawan, maka H₄ ditolak.

H₅: Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,854 dengan T-Statistik $15,362 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan, maka H₅ diterima.

4.4.2 Pengaruh Secara Tidak Langsung

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,619	0,615	0,063	9,794	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,160	0,168	0,057	2,789	0,006

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

H₆: Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dapat memediasi hubungan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,160 dengan T-statistik $2,789 \geq 1,657$ dan P-value $0.006 \leq 0.05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini diterima, maka H₆ diterima. Adapun jenis mediasi dalam penelitian ini adalah *Fully Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

H₇: Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dapat memediasi hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,619 dengan T-statistik $9,794 \geq 1,657$ dan P-value $0.000 \leq 0.05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini diterima, maka H₇ diterima. Adapun jenis mediasi dalam penelitian ini adalah *Fully Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel devenden tanpa melalui variabel mediator. Maka dari itu dengan ditambahkannya variabel mediator dapat memperkuat pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstraping* menunjukkan hipotesis pertama diterima, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Laundry Pro, artinya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu meningkatkan gaya kepemimpinan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,187 dengan T-Statistik $2,805 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0.006 \leq 0.05$, yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan.

Hal ini dipertegas oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2023); Reskantika et al., (2019); Salsabila & Wajdi (2023); Sewang (2023); Tarjo et al., (2022) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2015) menyatakan kualitas kepemimpinan yang menyatu pada diri orang yang menduduki posisi sebagai pemimpin di dalam organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalan dialami sebagian besar organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan rasa tujuan, makna, dan tantangan dalam pekerjaan; menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif; dan membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan (Sinambela, 2017).

Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula (Firmansyah & Hidayat, 2023). Terdapat suatu kesimpulan dari dua pengertian tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bahwa jika menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan aspek-aspek/tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan mengenai tujuan dan harapan yang harus dicapai. Dengan adanya arahan yang jelas, karyawan dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Pimpinan yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan terbuka kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya umpan balik yang jelas dan konstruktif, karyawan dapat memahami kelebihan dan kekurangan mereka serta memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi karena karyawan akan lebih berdedikasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis kedua diterima, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Laundry Pro, artinya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu meningkatkan gaya kepemimpinan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,725 dengan T-Statistik $11,756 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Agustian (2018); Kair et al., (2023); Mukmin & Prasetyo (2021); Salsabila & Wajdi (2023); Sewang (2023) yang memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Baihaqi & Saifudin (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang semakin baik akan membuat kinerja yang semakin tinggi begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang mampu memacu menuju kearah yang lebih baik (Prayogi et al., 2021).

Dalam hal ini, budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang mampu memahami dan menerapkan budaya organisasi dengan baik akan memberikan kepuasan kerja yang lebih baik (Fajriyanti et al., 2019). Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dorongan kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengoptimalkan kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Fajriyanti et al., 2019). Dengan demikian, memahami dan memperkuat budaya organisasi yang positif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan identitas dan nilai bersama yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Ini memberikan kerangka kerja yang jelas dan konsisten tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika karyawan merasa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai mereka sendiri, maka mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang positif dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, ramah, dan inspiratif.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis ketiga ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,065 dengan T-Statistik $1,429 \leq 1,657$ dan P-Value sebesar $0.155 \geq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan tidak signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka tidak menentukan dapat meningkatnya Kinerja Karyawan.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020); Arif et al., (2023); Gemini (2021); Jayanti & Hartini (2023); Kamil Hafidzi et al., (2023); Komalasari & Banna (2023); Parmin (2022); Prasetyo Wibowo & Muhammad (2023); serta Sariningrum & Febrian (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi (Hasibuan & Silvya, 2019). Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Robbins & Judge (2017) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja. Secara teori menurut Manik & Bancin (2022) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan.

Jika gaya kepemimpinan tidak konsisten atau berubah-ubah, karyawan mungkin mengalami kebingungan atau kesulitan dalam memahami harapan dan tindakan yang diharapkan dari mereka. Ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif mungkin tidak menyediakan arahan yang jelas kepada karyawan. Tanpa arahan yang jelas, karyawan mungkin bingung tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mencapainya. Akibatnya, kinerja mereka dapat terhambat. Jika pemimpin tidak memberikan dukungan dan pembinaan yang cukup kepada karyawan, mereka mungkin tidak mampu mengembangkan keterampilan dan potensi mereka secara maksimal. Setiap organisasi dan setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, dan penting bagi seorang pemimpin untuk menjadi fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan karyawan dan konteks situasional yang berbeda.

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis keempat ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, artinya budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,042 dengan T-Statistik $0,668 \leq 1,657$ dan P-Value sebesar $0.505 \geq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka tidak menentukan dapat meningkatnya Kinerja Karyawan.

Ainanur & Tirtayasa (2018) menganggap bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang. Selanjutnya, budaya organisasi akan

mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, baik mendukung maupun tidak mendukung. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Ramli (2023); Idrus & Risdah (2023); Kurniati & Rojuaniah (2023); Novie et al., (2023); Nursaid et al., (2023); Oktavia & Fernos (2023); Prasetyo et al., (2023); Rahayu & Liana (2023); Simatupang et al., (2023); Widiastini et al., (2023). yang memaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, maka budaya organisasi mungkin tidak akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Karyawan mungkin tidak merasa terhubung dengan nilai-nilai tersebut atau tidak memiliki dorongan untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dan mendukung harus didukung dan diperkuat oleh manajemen. Jika manajemen tidak terlibat dalam praktik budaya organisasi yang diinginkan atau tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, maka pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi terbatas.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis kelima diterima, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,854 dengan T-Statistik $15,362 \geq 1,657$ dan P-Value sebesar $0.000 \leq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Hal ini juga memberi pemahaman bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan maka perlu juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini dikonfirmasi dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asniwati & Firman (2023); Darmawan & Muttaqin (2023); Firmansyah & Hidayat (2023); Hakim et al., (2023); serta Putra et al., (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam menerima hasil kerja (Larasati, 2018). Bila karyawan puas akan hasil kerjanya serta diberikannya *feedback* baik oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya dengan optimal (Yoopetch, 2021). Begitu sebaliknya jika karyawan tidak puas maka berdampak pada hasil kerja dan kinerja karyawan tersebut serta memilih untuk mencari pekerjaan lainnya.

Kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai (Alhamdi, 2018). Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

4.5.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis keenam diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dapat memediasi hubungan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,160 dengan T-statistik $2,789 \geq 1,657$ dan P-value $0.006 \leq 0.05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun jenis mediasi yang telah dilakukan adalah *fully mediation*, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan

terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja karyawan. Melalui pengaruh positif mereka terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang baik dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena pemimpin yang memadai, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengaruh positifnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat berperan sebagai mediator secara penuh dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

4.5.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan hipotesis ketujuh diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dapat memediasi hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai path coefficient sebesar 0,619 dengan T-statistik $9,794 \geq 1,657$ dan P-value $0,000 \leq 0,05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Adapun jenis mediasi yang telah dilakukan adalah *fully mediation*, yang berarti bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang jelas dan konsisten menjelaskan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami tujuan dan harapan organisasi. Hal ini membantu karyawan untuk mengidentifikasi dengan nilai-nilai tersebut dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki kesamaan nilai dengan organisasi, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang memberikan nilai, dukungan, kesempatan pengembangan, keselarasan nilai, komunikasi terbuka, dan pengakuan dan penghargaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

5. Kesimpulan

Hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Laundry Pro. Hasilnya penelitian ini memberikan pemahaman bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan pada perusahaan; Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Laundry Pro. Hasilnya penelitian ini memberikan pemahaman bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu meningkatkan budaya organisasi pada perusahaan; Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laundry Pro. Hasilnya penelitian ini memberikan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan; Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laundry Pro. Hasilnya penelitian ini memberikan pemahaman bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan; Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laundry Pro. Hasilnya penelitian ini memberikan pemahaman bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan; Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT Laundry Pro secara positif dan signifikan. Adapun jenis mediasi yang telah dilakukan adalah fully mediation, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja karyawan; Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laundry Pro secara positif dan signifikan. Adapun jenis mediasi yang telah dilakukan adalah fully mediation, yang berarti bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja karyawan.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Terdapat beberapa keterbatasan selama penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Penelitian ini terbatas hanya mengkaji terkait kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan saja, penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih luas terkait dengan variable dan objek penelitian dengan skala Perusahaan yang lebih besar.

Ucapan Terima Kasih

Untuk perusahaan, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka hendak menambahkan dan melalui kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya pada hasil penelitian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak dapat berpengaruh secara signifikan apabila tidak melalui kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawannya, maka harus disertai dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji secara luas, dengan menggunakan objek penelitian pada perusahaan yang beragam dengan ukuran perusahaan yang besar. Kemudian dapat diperkaya variabel yang akan dikaji lebih dalam tidak hanya terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan saja. Namun dapat menambahkan variabel lain seperti Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Beban Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja dan lain sebagainya, agar penelitian dapat dikaji secara lebih luas dan komprehensif.

Referensi

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51, Article 51. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
- Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, Nomor 2(12). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- 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. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.24127/jm.v12i2.294>
- Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 845–855.
- Arif, F., Hutaeruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang , Tangerang Selatan , Banten , Indonesia Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(June), 610–621.

- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176–183.
- Asri, A., & Khair, A. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 777–788.
- Baihaqi, I. & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS – Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Binzafrah, F., & Taleedi, F. (2022). The effect of business intelligence practices on job satisfaction in the Saudi Electricity Company in the Asir Region. *Journal of Money and Business*, 2(1), 107–131. <https://doi.org/10.1108/JMB-03-2022-0011>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Campagnolo, D., Laffineur, C., Leonelli, S., Martiarena, A., Tietz, M. A., & Wishart, M. (2022). Stay alert, save businesses. Planning for adversity among immigrant entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(7), 1773–1799. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-02-2022-0164>
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(3 SE-Articles), 465. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.465>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474–1477.
- Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 28–33.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.
- Hollenbeck, B., & Uetake, K. (2021). Taxation and market power in the legal marijuana industry. *The RAND Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1111/1756-2171.12384>

- Idrus, I. & Risdah. (2023). The Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance In Regional Water Drinking Companies. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 115–123.
- Ishaq, M. I., Sarwar, H., Franzoni, S., & Palermo, O. (2023). The nexus of human resource management, corporate social responsibility and sustainable performance in upscale hotels: A mixed-method study. *International Journal of Emerging Markets*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2022-0714>
- Jayanti, R. T., & Hartini, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 38–46.
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kodriyah, K., Kurnia, D., Sa'adah, I. N., & Kholiyah, Y. (2023). Nilai Perusahaan, Kinerja Lingkungan dan Konservatisme Akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i2.1768>
- Komalasari, Y., & Banna, M. I. R. M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 727–735.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88–91.
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Kompensasi dan Strea Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Equilibria*, 7(1), 100–113.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 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. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(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.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education New York, NY.
- Novie, K. M., Antara, H., Karyawan, K., Organisasi, B., Kerja, S., Karyawan, K., Amalia, A., & Novie, M. (2023). Artikel Nusantara Entrepreneurship and Management Review. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23.
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Jakfar Sidik, Y. M. (2023). Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233–250. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i2.5402>

- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Parmin, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Research and Business Journal*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Pasaribu, L. V., & Arfusu, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Pattanayak, B. (2020). *Human resource management*. PHI Learning Pvt. Ltd.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Ende Rekarti. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.
- Prasetyo Wibowo, M., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Putra, A. R., Sukmawati, S., Desriyati, W., & Dewi, I. N. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1389–1396.
- Rahayu, D., & Liana, L. (2023). Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 365–376. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5483>
- Rajput, A., & Gahfoor, R. Z. (2020). Satisfaction and revisit intentions at fast food restaurants. In *Future Business Journal*. Springer. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00021-0>
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45>
- Salsabila, A. N., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten. *Mimbar Administrasi FISIP UNTAG Semarang*, 20(1), 11–21.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Schein, E. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiana, N., & Aris, M. A. (2023). Analisis Proposi Dewan Komisaris Independen, Ukuran Dewan Direksi, Komite Audit, Blockholder Ownership terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i2.1051>
- Sewang, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simatupang, S., Panjaitan, P. D., Arshandy, E., & Putra, H. S. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 270–278.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 32. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i4.207>
- Taufan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif. *KALBISCIENTIA Jurnal Sains Dan Teknologi*, 9(2), 67–74. <https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v9i2.2098>
- Turek, D. (2022). Does organisational politics always hurt employee performance? Moderating–mediating model. *Baltic Journal of Management*, 17(6), 19–34. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0338>
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Jurnal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.
- Yoopetch, C. (2021). *The Effects of Employee Learning , Knowledge , Benefits , and Satisfaction on Employee Performance and Career Growth in the Hospitality Industry*.