



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asasta Nusantara Group Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Tuhu Setya Ning Tyas

tyastuhu11@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ari Sulistyowati

ari.sulistyowati@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bayu Senopitoyo

bayuseno@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *tyastuhu11@gmail.com*

Abstract. *This research investigates the effects of organizational culture and leadership style on employee performance at PT Asasta Nusantara Group, with job satisfaction as an intervening variable. Using a quantitative approach, the study sampled all 52 employees and analyzed the data with SmartPLS 4.0 software. The results reveal that organizational culture positively influences job satisfaction and employee performance. Leadership style also positively affects job satisfaction and employee performance. However, while job satisfaction positively impacts employee performance, leadership style does not mediate the relationship between job satisfaction and performance. In contrast, organizational culture does mediate this relationship.*

Keywords: *organizational culture, leadership style, job satisfaction, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Asasta Nusantara Group, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 responden dan menganalisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak terbukti memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memediasi hubungan tersebut.

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang tumbuh dengan pesat, membuat seluruh aktivitas bisnis menjadi lebih canggih, cepat, dan praktis. Perusahaan berusaha untuk selalu berkembang dan memajukan kegiatan bisnisnya dalam menghasilkan produk atau memberikan jasa layanan dalam pemenuhan kebutuhan konsumen dan *stakeholder*. Dalam mengembangkan aktivitas ini perusahaan tentunya membutuhkan keunggulan dalam sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset paling krusial dalam suatu perusahaan. Tiga karakter utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu tujuan, orang, dan struktur organisasi Perusahaan (Oktavia & Fernos, 2023).

Kinerja digunakan sebagai salah satu alat ukur untuk melihat naik turunnya kinerja

karyawan dalam perusahaan agar dapat dikembangkan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan (Sulistyowati, 2023). Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai manifestasi hasil tugas karyawan, diukur dari pencapaian kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut evaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan berpedoman pada kebijakan dan penilaian tertentu (Rohman et al., 2023).

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Hidayat et al., 2019).

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, sikap, praktik serta norma yang tertera dalam suatu organisasi yang menjadi pembedaan dengan organisasi lainnya. Persepsi yang diterapkan oleh anggota organisasi serta sistem makna organisasi merupakan pengertian dari budaya organisasi (Meutia et al., 2019)

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan untuk membuat orang lain terpengaruh sehingga mereka akan dapat memahami dan menyepakati bagaimana menyelesaikan tugas secara efektif dan apa yang harus dilakukan serta untuk memfasilitasi baik individu maupun kelompok demi tujuan bersama (Isvandiari & Idris, 2018).

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Adha et al., 2019). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Karyono, 2021)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari (Andayani & Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Dedi, 2019)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan semakin maju (Ardasanti et al., 2022) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman (Dubois, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Lailatul Mufidah, 2021). Kepuasan kerja ialah permasalahan yang kompleks, sebab berawal dari bermacam elemen kerja, misalnya, tipe profesi mereka sendiri, pendapatan atau imbalan, advertensi, supervise, rekan kerja ataupun hasil kerja secara keseluruhan (Hayati, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Asasta Nusantara Group. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan metode statistik menggunakan perangkat lunak SMART PLS 4.0 untuk menguji hipotesis. Penelitian ini melibatkan empat variabel: dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), satu variabel intervening berupa kepuasan kerja (Z), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. oleh karena itu mengukur indikator diperlukan untuk menentukan validitasnya dengan harapan dapat mengukur item yang sesuai, sehingga dapat dikatakan valid

1. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average variance extracted (AVE) menunjukkan nilai validitas diskriminan atau indikator variabel-variabel tersebut, dimana jika nilai AVE lebih dari 0,5 maka di anggap valid. Berikut adalah hasil nilai AVE pada penelitian ini

Tabel 1 Uji Validitas AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.815
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.838
Kepuasan kerja (Z)	0.830
Kinerja Pegawai (Y)	0.847

mempunyai nilai AVE lebih dr 0,50, sesuai dengan temuan uji AVE yang dilakukan. Hal ini menunjukan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah di anggap valid dan layak digunakan pada tahap pengujian selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap alat ukur yang diujikan, sehingga dapat berkorelasi dengan baik dan tidak tinggi. Hal ini dilakukan pada tahap uji *discriminant validity* yang meliputi *fornell larcker criterion*

Tabel 2 Discriminant Validity Fornell- Larcker Criterion

	Budaya Organisasi (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepuasan kerja(Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X1)	0.903			
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.696	0.915		
Kepuasan kerja (Z)	0.775	0.893	0.911	
Kinerja Karyawan (Y)	0.558	0.918	0.931	0.920

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil output analisis *Fornell – Larcker Criterion* yang memperlihatkan bahwa nilai validitas keempat variabel lebih dari $> 0,50$ terhadap konstruk masing- masing variabel

Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan $\rho_a > 0,7$ dinyatakan sebagai *composite reliability*. Berikut adalah nilai composite reliability dan ρ_a variabel penelitian ini :

Tabel 3 Composite reliability

Variabel	ρ_A	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0.968	0.972	0.7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.962	0.969	0.7	Reliabel
kepuasan Kerja (Z)	0.971	0.975	0.7	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0.974	0.978	0.7	Reliabel
---------------------	-------	-------	-----	----------

Maka jika semua variabel yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja melebihi 0,7 dapat dinyatakan variabel tersebut memenuhi uji composite reliability

2. Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai $> 0,7$ berikut nilai *cronbach alpha*

Tabel 4 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.968	0.7	Reliabel
Gaya Kepemimpin (X2)	0.961	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.971	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.974	0.7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dinyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai $> 0,7$

Uji R-Square

Untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya digunakan nilai *coefficient detemination (R-Square)*.

Tabel 5 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.844	0.837
kinerja Karyawan (Y)	0.919	0.914

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai R Square 0,919, menunjukkan bahwa 91,9% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Sementara itu, nilai R Square untuk kepuasan kerja adalah 0,844, menunjukkan bahwa 84,4% variabilitas kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Faktor eksternal yang tidak diuji berkontribusi hanya 0,7% terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.347	0.370	0.128	2.714	0.008
Budaya Organisasi --> Kinerja Karyawan	0.177	0.192	0.084	2.103	0.038
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0.654	0.630	0.129	5.086	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.385	0.397	0.191	2.016	0.047
Kepuasan kerja --> Kinerja Karyawan	0.449	0.420	0.220	2.040	0.044
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja --> Kinerja Karyawan	0.294	0.261	0.140	2.099	0.038
Budaya Organisasi --> Kepuasan Kerja --> Kinerja Karyawan	0.156	0.160	0.106	1.465	0.146

Penelitian ini menguji beberapa hipotesis terkait pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi terbukti

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value 0,008 dan T-Statistic 2,714, yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan P-Value 0,000 dan T-Statistic 5,086, artinya peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0,038 dan T-Statistic 2,103, yang berarti peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dengan nilai P-Value 0,047 dan T-Statistic 2,106, menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0,044 dan T-Statistic 2,040, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua hipotesis dalam penelitian ini diterima berdasarkan hasil analisis yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-Values sebesar 0,008 atau 0,05 dan nilai t statistics budaya organisasi memiliki nilai 2,714. Pada yang sama, menaruh kesimpulan tentang budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah suatu istilah deskriptif dan ini penting karena dapat saling terhubung antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Adapun keterkaitan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebelumnya dilakukan penelitian oleh (Almeyda & Gulo, 2022) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji path koefisien terdapat nilai P-Values sebesar 0,000 atau 0,05 dan nilai t statistics gaya kepemimpinan memiliki nilai 5,086. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

menaruh kesimpulan tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dimana sifat seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil untuk kepuasan kerja karyawan. Adapun terkait dengan penelitian sebelumnya (Jayanti & Wati, 2019) bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif pada gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji path koefisien terdapat nilai P-Values sebesar 0,038 atau 0,05 dan nilai t statistics budaya organisasi memiliki nilai 2,103. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan karena baik karyawan dalam bekerja, sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ada dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar seperti budaya organisasi yang baik dan positif. Penelitian ini juga sejalan dengan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P- Values sebesar 0,047 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics gaya kepemimpinan memiliki nilai 2,106

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Sukmawati et al., 2020) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P- Values sebesar 0,044 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics kepuasan kerja memiliki nilai 2,040

Bahwa adanya kepuasan kerja yang berbeda-beda dari bawahan sehingga pemimpin mampu menghasilkan Keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja pada PT. Asasta Nusantara Grup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian (Lengkong et al., 2019).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan dan berdampak negative terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P- Values sebesar 0,146 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics budaya organisasi memiliki nilai 1,465.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti, budaya organisasi yang menjalankan pekerjaan dalam suatu Perusahaan dengan bersama dan mendapatkan dorongan dari pimpinan dan karyawan makin meningkat kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Vebrianis et al., 2021) hasil penelitian ini dinyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P- Values sebesar 0,038 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics gaya kepemimpinan memiliki nilai 2,099

Hal ini berarti, gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja karena salah satu faktor terciptanya kepuasan kerja karyawan adalah dipengaruhi bagaimana kepemimpinan yang baik dan tepat sehingga dapat memberikan kinerja karyawan semakin meningkat untuk kepuasan kerja tersendiri oleh karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Jopanda, 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asasta Nusantara Grup melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” dapat disimpulkan bahwa

1. Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,347, P-Value 0,008, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.
2. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0,654, P-Value 0,000, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,177, P-Value 0,038, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,385, P-Value 0,047, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,420, P-Value 0,044, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.
6. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0,156, P-Value 0,146, dan T-Statistic menunjukkan tidak signifikan.
7. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan koefisien jalur 0,294, P-Value 0,038, dan T-Statistic yang menunjukkan pengaruh signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel—budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja—yang mempengaruhi kinerja karyawan, sementara banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja tidak dipertimbangkan.
2. Keterbatasan dalam waktu, tenaga, dan sumber daya mempengaruhi kedalaman dan cakupan penelitian ini.
3. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner mungkin tidak sepenuhnya akurat karena perbedaan interpretasi dan pemahaman di antara responden.
4. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi pasar atau kebijakan perusahaan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 345–361. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2772>
- Dedi, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi 1)* , Zulaspan Tupti 2) 1,2. 2(1), 31–44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue Des Questions Scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/qs.v192i1-2.70003>
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). Kompensasi dan Morivasi kerja pengaruhnya kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 7(3), 6.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- 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>
- Rohman, M., Jumawan, & Hadita. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11–20.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sulistyowati, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aristek Highpolymer. *Jurnal Economina*, 2(10), 3004–3019. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.930>