

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran)

Nur Zaidah¹, Agung Solihin^{2*}

¹²Fakultas Bisnis Dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara Jakarta.

Email: 11119181@mahasiswa.undira.ac.id, agung.solihin@undira.ac.id*

Citation: Zaidah, N., & Solihin, A. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 457–465.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/253>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.253>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract.

This study aims to determine the role of work motivation in mediating the influence of leadership style and organizational culture on employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees of an organization in the Kemayoran area, Central Jakarta. Sampling was done using simple random sampling. This research was using samples of as many as 100 respondents. The data analysis method used Partial Least Square (PLS)- SEM with the help of the data analysis tool SmartPLS 3.0. The result of this research shows leadership style and organizational culture have a positive effect on work motivation. Leadership style has no effect on employee performance. Organizational culture and work motivation have a positive effect on employee performance. Work motivation mediates and intervenes in the influence of leadership style on employee performance. Work motivation mediates and intervenes in the influence of organizational culture on employee performance.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance; Work Motivation.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan suatu organisasi di wilayah Kemayoran, Jakarta Pusat. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS)-SEM dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

*Koresponden: agung.solihin@undira.ac.id

karyawan. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik itu bisnis, lembaga pemerintah, maupun komunitas lokal, membutuhkan manajemen. Manajemen menurut (Dziziyana *et al.*, 2020) adalah “proses pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Manajemen SDM mengacu pada upaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi adalah fokus utama atau inti dari semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, “agar operasional organisasi berjalan dengan baik, maka suatu organisasi harus mempunyai tenaga kerja yang kompeten dan mampu untuk menjalankan tugas dengan baik” (Febrianti & Mahargiono, 2022). Sebagai komponen penting organisasi, keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM sebagai aset dan penggerak organisasi maka kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan agar kinerjanya juga meningkat dan berdampak pula pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitasnya, karena kinerja suatu organisasi menunjukkan seberapa sukses organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya; dengan kata lain, kinerja yang kuat menunjukkan kualitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. “Kinerja karyawan sangat mungkin berhubungan dengan kinerja organisasi karena karyawan merupakan sumber daya yang paling mudah beradaptasi dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi” (Atikah *et al.*, 2021). Kinerja karyawan yang baik didalam organisasi terutama bagi karyawan bisa menjadi jembatan dalam penentuan kualitas organisasi, karena kunci utama dalam peningkatan kualitasnya adalah karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor keberhasilan utama organisasi adalah kinerja karyawan, yang menjadikannya topik penting untuk diteliti guna mempertahankan dan meningkatkan standar keunggulannya, karena faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja personelnnya. Menurut Mangkunegara dalam (Makmuroh, 2022) kinerja berasal dari kata “*work achievement*” atau “*actual work performance*” yang mengacu pada prestasi kerja sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Istilah ini menggambarkan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu.

Karyawan kompeten dalam menangani tugasnya, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sengaja dikembangkan untuk mendorong pekerja agar berhasil, mereka diberi dorongan supaya lebih terdorong untuk menjadi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat melaksanakan kewajibannya secara efisien. Menurut (Agustin, 2020) “motivasi merupakan tindakan atau perilaku yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga memicu minat seseorang dalam pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk berkolaborasi serta bekerja dengan baik”.

Gaya kepemimpinan juga merupakan komponen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Febrianti & Mahargiono, 2022) “gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mendorong orang untuk bekerja keras”. Jika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan dan berhasil mengobarkan semangat mereka, ini akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut (Mukmin & Prasetyo, 2021) “gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan saling berkaitan; semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka semakin baik pula kinerjanya”. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan, karena hal itu mempengaruhi jalur yang ditempuh personelnnya dalam bekerja. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin sesuai dengan tujuan organisasi dan sifat karyawannya, kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi atau *corporate culture* selain gaya kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) “budaya organisasi adalah ciri atau identitas sebuah organisasi yang terbentuk oleh sekumpulan nilai yang menciptakan standar perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan tindakan anggota organisasi”. Budaya organisasi memainkan peran yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan karena mencakup aspek kehidupan sehari-hari mereka. Budaya organisasi menjadi landasan bagi perilaku dan sikap karyawan saat bekerja, karena budaya organisasi memengaruhi perilaku karyawan, dan berdampak pula pada kinerja mereka.

Dari pra survei yang telah dilakukan pada 55 karyawan diwilayah Kemayoran. Rata-rata 66,54% karyawan di wilayah Kemayoran tidak cocok dengan pemimpinnya, oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Rata-rata 68,36% karyawan di wilayah Kemayoran tidak cocok dengan budaya ditempat kerja oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi pada sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Rata-rata 79,28% karyawan diwilayah Kemayoran kinerjanya meningkat karena adanya pengaruh motivasi kerja, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pra survei dan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk mengkaji topik lebih lanjut dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Wilayah Kemayoran)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y), serta satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z). Metode pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pendekatan kausal, “pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki apakah satu atau lebih faktor dapat berdampak pada variabel lain” (Fajrin, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di wilayah Kemayoran, Jakarta Pusat dan sampel 100 responden dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk menilai indikator variabel penelitian. Serta menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran.

Menurut (Dziziyana *et al.*, 2020) “parameter dan pendekatan untuk mengukur variabel yang diteliti merupakan definisi operasional dari variabel”. Penjelasan operasional variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Distribusi Indikator Operasional Variabel

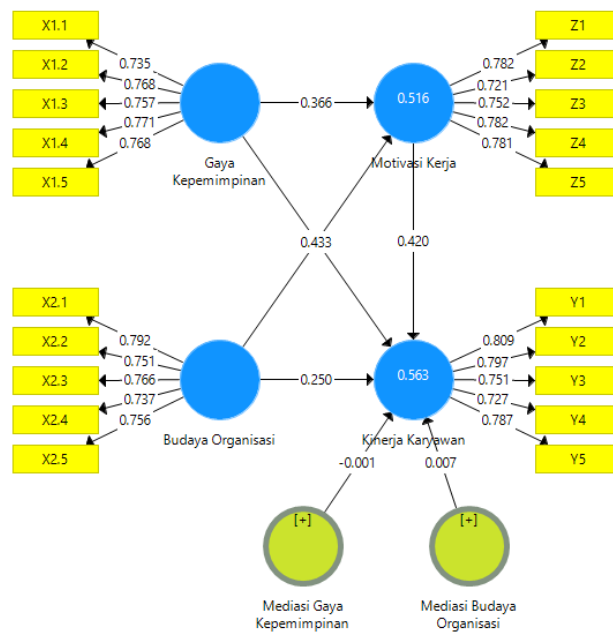
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (Norazmi Bin Nordin <i>et al.</i> , 2020), (Makambe & Moeng, 2020) dan (Dastane, 2020)	Otokratis	Sikap egois pemimpin perusahaan	Likert
		Demokratik	Pemimpin peduli terhadap bawahannya	Likert
		<i>Laissez Faire</i>	Sikap membiarkan bawahan	Likert
2.	Budaya Organisasi (Caliskan & Zhu, 2020) dan (Adiguzel <i>et al.</i> , 2019)	Orientasi Inovasi	Dorongan untuk melakukan inovasi	Likert
		Orientasi Prestasi	Implementasi prestasi bagi karyawan	Likert
		Kepemimpinan Suportif	Pengaruh dan dorongan seorang pemimpin	Likert
		Hubungan Kolaboratif	Hubungan karyawan sebagai saudara	Likert
		Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan dari bawah	Likert
3.	Motivasi Kerja (Pancasila <i>et al.</i> , 2020)	Kebutuhan	Pendapatan kerja	Likert
		Prestasi	Apresiasi kerja karyawan	Likert
		Keadilan	Perlakuan perusahaan terhadap karyawan	Likert
		Harapan	Jenjang karir di masa depan	Likert
4	Kinerja Karyawan (Beauty & Aigbogun, 2022) dan (Martini <i>et al.</i> , 2020)	Kompetensi Kerja	Pemahaman visi organisasi	Likert
			Implementasi visi organisasi	Likert
		Komitmen Karyawan	Penerimaan peran pemimpin	Likert
			Perspektif motivasi yang berbeda	Likert
			Keyakinan dan kepercayaan pada pemimpin	Likert

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *partial least square* (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS 3.0. PLS merupakan metode analisis persamaan struktural berbasis varian, memungkinkan pengujian simultan dari model pengukuran

dan model struktural (Astamega, 2020). Pada penelitian ini meliputi tahap analisis secara deskriptif, uji validitas & reliabilitas, uji *inner model* dan uji hipotesis.

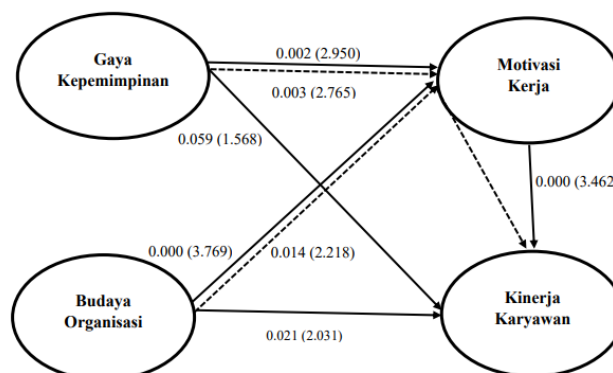
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas (*outer model*) digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, sedangkan uji *inner model* digunakan untuk mengetahui sebab akibat antara variabel laten, atau faktor yang tidak dapat dinilai secara langsung (Tecoalu *et al.*, 2022). Berikut adalah hasil dari pengujian model pengukuran (*outer model evaluation*):



Gambar 1. Hasil Model Struktural PLS Algorithm
Sumber: *Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023*

Uji Hipotesis meliputi uji pengaruh langsung dan uji pengaruh tidak langsung (mediasi). Batasan untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan adalah dimana apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,98 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0.05$) maka hipotesis didukung (Tecoalu *et al.*, 2022). Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dari tujuh hipotesis penelitian, enam hipotesis diantaranya didukung, sedangkan satu hipotesis tidak didukung, yaitu hipotesis dua.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: *Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023*

Keterangan:

- > Pengaruh Langsung
- - - - -> Pengaruh Tidak Langsung

Informasi berikut disertakan dalam Tabel 2 sebagai ringkasan hasil evaluasi hipotesis penelitian:

No	Hipotesis Penelitian	T-Statistic	P-Value	Hasil Pengujian
1	Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	2,950	0,002	H ₁ didukung
2	Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1,568	0,059	H ₂ tidak didukung
3	Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja	3,769	0,000	H ₃ didukung
4	Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	2,031	0,021	H ₄ didukung
5	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3,462	0,000	H ₅ didukung
6	Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	2,218	0,014	H ₆ didukung
7	Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	2,765	0,003	H ₇ didukung

Sumber: *Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2023*

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2, kesimpulan dari hasil penelitian adalah; Hipotesis pertama menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, di dukung. Hipotesis kedua menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak didukung. Hipotesis ketiga menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja, didukung. Hipotesis keempat menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis kelima menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis keenam menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didukung. Hipotesis ketujuh menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden bahwa gaya kepemimpinan demokratik pada indikator pemimpin peduli terhadap bawahannya merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja, hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Astamega, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dimensi gaya kepemimpinan demokratik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Astamega, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa budaya organisasi pada dimensi kepemimpinan suportif pada indikator pengaruh dan dorongan seorang pemimpin merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Gunawan *et al.*, 2022)

yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa budaya organisasi pada dimensi kepemimpinan suportif pada indikator pengaruh dan dorongan seorang pemimpin merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Frimayasa *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada dimensi kebutuhan yaitu pada indikator pendapatan kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada dimensi kompetensi kerja yaitu pemahaman dan implementasi visi dan misi organisasi, hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Atikah *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang kuat dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian hipotesisnya yang menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsungnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari jawaban responden menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang kuat dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian hipotesisnya yang menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsungnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin bagus seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka karyawan pun akan lebih termotivasi ketika bekerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan tidak terlalu melihat gaya kepemimpinan sebagai tolak ukur kinerja mereka.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya ketika suatu organisasi memiliki budaya yang baik didalamnya, akan mempengaruhi juga motivasi tiap anggotanya. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika suatu organisasi memiliki budaya yang positif, maka akan berdampak pada kinerja yang baik bagi anggotanya.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja suatu karyawan bisa meningkat apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa keberadaan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain gaya kepemimpinan akan lebih kelihatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila melalui motivasi kerja.

Motivasi kerja memediasi dan mengintervensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam artian keberadaan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain budaya organisasi akan lebih kelihatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila melalui motivasi kerja.

Penelitian ini telah mengungkapkan pentingnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa terdapat faktor lain yang juga berperan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan karakteristik lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor yang telah diteliti sebelumnya. Hal ini bertujuan agar temuan penelitian dapat memiliki generalisasi yang lebih luas. Selain itu, diharapkan peneliti dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan wilayah survei yang lebih luas untuk meningkatkan validitas penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi mempertahankan dan meningkatkan unsur-unsur berikut untuk memastikan kinerja karyawan di wilayah Kemayoran:

Organisasi perlu terus mengembangkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif, termasuk kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan agar mencapai kinerja yang optimal. Organisasi harus memastikan adanya budaya organisasi yang jelas dan terarah, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat mencakup pengembangan nilai-nilai yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kerja tim. Organisasi perlu mendorong motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja, menyediakan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Asst, P., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. In *International Journal of Economics and Management* (Vol. 1, Issue 4). <https://orcid.org/0000-0003-0159-3621>
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Idei : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Astamega, T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati)*.
- Atikah, K., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jember). *IJCCS*, 1–5.
- Beauty, M., & Aigbogun, O. (2022). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: A Case Study of Turnall Holdings LTD, Harare. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12037>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(1), 20–39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Dastane, O. (2020). Impact of Leadership Styles On Employee Performance: A Moderating Role Of Gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(12), 27–52. <https://doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20210512a03>
- Dziziyana, A., Fatimah, N., & Noor, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Telkom Akses Surabaya Selatan Divisi Operation Service Helpdesk*.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*.

- Febrianti, N. A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3).
- Frimayasa, A., Lawu, S. H., & Shinta, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Gunawan, W., Ferdinand, & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Makambe, U., & Moeng, G. J. M. (2020). The effects of leadership styles on employee performance: a case of a selected commercial bank in Botswana. *Annals of Management and Organization Research*, 1(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/amor.v1i1.274>
- Makmuroh, A. F. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Poncowarno (Studi Pada PNS UPTD Puskesmas Poncowarno)*.
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- 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. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Norazmi Bin Nordin, M., Zaid Bin Mustafa, M., & Rasid Bin Abdul Razzaq, A. (2020). Headmaster Leadership Effect on Task Load Of Special Education Integration Program Teacher. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(2), 451–456. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8251>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transfarmasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business, Management and Accounting*, 3(2).