

Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN UBP Asam Asam)

Bryan Eka Endarsyah^{1*}

¹(Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia)

Renaldy Andriannoor

²(Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia)

Muhammad Rahmadani

³(Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia)

Vera Firdaus

⁴(Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia)

Email; : verafirdaus@umsida.ac.id

.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee motivation and organizational culture on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at PT PLN UBP Asam-Asam. Using a quantitative approach with path analysis, this research involved 187 respondents selected through the Slovin sampling technique. The findings indicate that motivation and organizational culture have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between motivation, organizational culture, and employee performance. The implications of this study emphasize the importance of fostering a supportive work environment and implementing a fair reward system to enhance employee satisfaction and performance. These findings are expected to serve as a reference for management in designing more effective strategies to improve employee productivity and well-being.

Keywords: Path Analysis, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance, Employee Motivation.

ABSTRAK

Studi ini berfokus menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT PLN UBP Asam-Asam. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur, penelitian ini melibatkan 187 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung serta menerapkan sistem penghargaan yang adil guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi

manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *Analisis Jalur, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan.*

Sitasi: Bryan Eka Endarsyah, Renaldy Andriannoor, Muhammad Rahmadani dan Vera Firdaus (2025). Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN UBP Asam Asam) 13(1): 72-80

PENDAHULUAN

Perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di era persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia adalah aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif. Motivasi dan budaya organisasi adalah komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari banyak komponen perusahaan yang sangat penting. Salah satu elemen penting dalam sebuah usaha dan pembentukan usaha yang semakin baik adalah memperhatikan sumber daya manusianya hal ini menjadi sangat penting dikarenakan karyawan merupakan ujung tombak kesuksesan dari setiap organisasi maupun perusahaan (Nadhiyah, R., & Alim, 2022).

Pengelolaan karyawan merupakan salah satu tindakan yang perlu terus dipahami dan dikembangkan karena karyawan merupakan barang hidup sehingga hal ini menyangkut secara keseluruhan baik itu pribadinya maupun sikap-sikap dari setiap individu tersebut (Feri et al., 2020). Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis, dan jika sumber daya manusia diperhatikan dengan baik, tujuan jangka panjang perusahaan dapat dicapai sepenuhnya (Haryani T et al., 2022). Hal ini karena setiap karyawan akan menentukan apakah perusahaan itu bisa menggapai keberhasilan maupun apakah perusahaan itu bisa mencapai tingkat persaingan dengan perusahaan lainnya.

Motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik, sedangkan kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Dems de Haan et al., 2022). Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Studi menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Adhiguna & Hartono, 2023), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

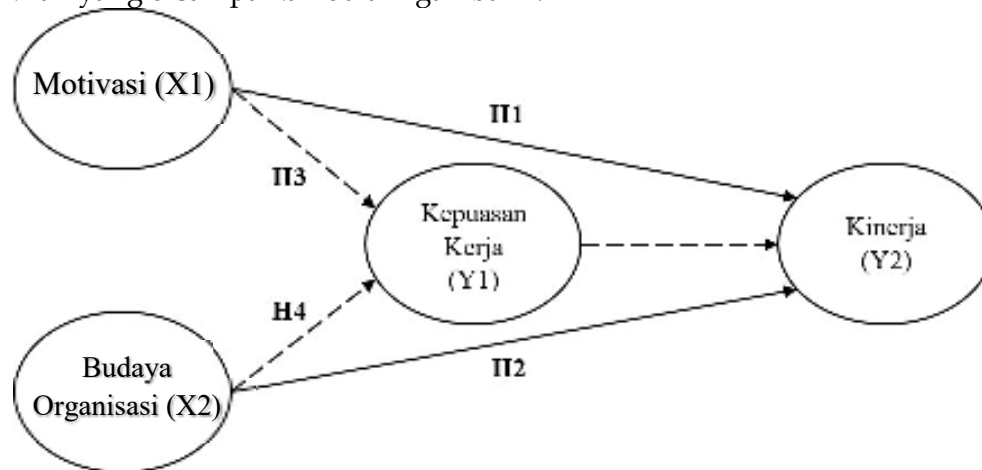
Selain motivasi, budaya organisasi juga bertindak sebagai kunci dalam menciptakan perilaku dan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan kesetiaan karyawan, dan mengurangi turnover (Mukmin & Prasetyo, 2021). Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja masih beragam. Beberapa studi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan (Mariyatul Hasanah, Lusiana Tulhusnah, 2022), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Isnanto et al., 2020).

Di sisi lain, kepuasan kerja diduga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat dan lebih berkontribusi terhadap pencapaian perusahaan (Desembrianita, 2020). Namun, penelitian terkait masih terbatas, dan belum banyak yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam konteks ini.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya serta minimnya kajian mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat digambar dalam kerangka pemikiran yang disampaikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk memudahkan proses analisis penelitian nantinya maka hipotesis yang paling sesuai, yaitu:

H1 : Kinerja Karyawan PT PLN UBP Asam-Asam Dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

H2 : Kinerja karyawan PT PLN UBP Asam-Asam dipengaruhi oleh motivasi mereka.

H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN UBP Asam-Asam

H4 : Pengaruh Motivasi pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT PLN UBP Asam-Asam.

Metode Penelitian

Metode yang diterapkan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang umumnya mengimplemntasikan pendekatan deduktif-induktif (Sugiyono, 2022). Metode ini memulai dengan kerangka teori, konsep para ahli, dan pemahaman peneliti dari pengalaman. Kemudian, masalah dan solusi dibangun untuk mendapatkan pembenaran (verifikasi) atau penilaian dengan dukungan data empiris di lapangan. Adapun tujuan studi ini adalah untuk mengetahui budaya perusahaan dan motivasi

karyawan mempengaruhi kinerja mereka sebagai variabel intervening kepuasan kerja. Studi ini dimulai dengan mempelajari teori dan pengetahuan yang sudah ada untuk menemukan akar masalah. Data lapangan digunakan untuk menguji masalah tersebut untuk menentukan apakah akan diterima atau tidak.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam kajian ini mencakup seluruh karyawan PT PLN UBP Asam-Asam yang berjumlah 350 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, penelitian ini menggunakan metode Slovin yang memungkinkan peneliti menetapkan ukuran sampel dengan tingkat presisi tertentu. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 187 karyawan. Pengambilan sampel ini dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh dapat mencerminkan karakteristik populasi secara akurat. Sejalan dengan pendapat Arikunto Suharsimi (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti guna mendapatkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Arikunto Suharsimi, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Pada studi ini, data dikumpulkan melewati tiga metode utama, yaitu kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh tanggapan langsung dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Selain itu, observasi dilakukan untuk mengamati fenomena sosial yang berkembang dalam lingkungan kerja guna memahami perubahan perilaku dan dinamika organisasi. Sementara itu, wawancara dilakukan sebagai metode pelengkap untuk menggali informasi lebih mendalam melalui interaksi langsung dengan responden, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh perspektif yang lebih komprehensif terkait variabel yang diteliti.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis semua data dan informasi yang diperoleh, maka dilakukan uji validitas menggunakan Product Moment dan uji reliabilitas dengan Levene. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji homogenitas, serta pengujian regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut adalah profil responden mengacu pada usia, jenis kelamin, dan lama bekerja, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	120	64,17
Perempuan	67	35,83
Usia		
20-30 Tahun	50	26,74
31-40 Tahun	90	48,13
>40 Tahun	47	25,13
Lama Bekerja		
<5 Tahun	40	21,39
5-10 Tahun	100	53,48

>10 Tahun	47	25,13
-----------	----	-------

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa persentase tertinggi diperoleh oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentase 64,17%, usia 31-40 tahun persentase 48,13% dengan lama bekerja 5-10 tahun persentase 53,48%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Validitas (r)	Cronbach's Alpha
Motivasi Karyawan (X1)	Motivasi Eksternal	0,650	0,812
	Motivasi Internal	0,720	
Budaya Organisasi (X2)	Penyesuaian	0,700	0,850
	Konsistensi	0,735	
Kepuasan Kerja (Y1)	Supervisi Atasan	0,680	0,798
Kinerja Karyawan (Y2)	Kuantitas dan Kualitas	0,690	0,802

Pada Tabel 2, Semua indikator memiliki nilai validitas >0.60, menunjukkan bahwa instrumen valid. Pada bagian Cronbach's Alpha untuk setiap variabel >0.70, menandakan bahwa instrumen reliabel.

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	D-Statistik	p-value	Kesimpulan
Motivasi	0,085	0,200	Berdistribusi Normal
Budaya	0,077	0,200	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,080	0,200	Berdistribusi Normal
Kinerja	0,083	0,200	Berdistribusi Normal

Pada hasil pengujian normalitas seperti tertera pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel (Motivasi, Budaya, Kepuasan Kerja, dan Kinerja) memiliki nilai p-value > 0.05, yang menjelaskan data berdistribusi normal.

Uji Homogenitas (Levene's Test)

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Levene

Pengujian	F-Statistik	p-value	Kesimpulan
Motivasi, Budaya, Kepuasan, Kinerja	1,642	0,173	Varians Homogen

Pengujian homogenitas menunjukkan bahwa varians antar kelompok homogen, dengan nilai p-value > 0.05 menghasilkan seperti pada tabel 5.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda menghasilkan Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan pada bagian Kinerja (Y2). Nilai R^2 sebesar 0.732 menjelaskan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 73.2% variabilitas Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (β)	t-hitung	p-value	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,325	5,632	0,000	Signifikan
Budaya (X2)	0,410	6,789	0,000	Signifikan
R-Square	-	-	-	0,732

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan antara Motivasi (X1) dan Budaya (X2) terhadap Kinerja (Y2) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y1).

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,35	-	-
Budaya → Kepuasan Kerja	0,40	-	-
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,42	-	-
Motivasi → Kinerja (<i>direct</i>)	0,32	0,32	0,15
Budaya → Kinerja (<i>direct</i>)	0,36	0,36	0,17

Pada Tabel 6, menghasilkan Motivasi → Kinerja berefek langsung signifikan (0.32) dan diperkuat melalui mediasi Kepuasan Kerja (0.15). sedangkan Budaya → Kinerja berefek langsung signifikan (0.36) dan diperkuat melalui mediasi Kepuasan Kerja (0.17). Kepuasan kerja memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara Motivasi/Budaya dengan Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan koefisien 0,325 dan p-value 0,000. Hasil ini sejalan dengan penelitian Adhiguna & Hartono (2023), yang menemukan bahwa motivasi karyawan adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Adhiguna & Hartono, 2023). Teori Herzberg juga mendukung temuan ini, di mana faktor motivasional seperti penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan faktor motivasi melalui

sistem insentif dan penghargaan yang kompetitif (Dems de Haan et al., 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selain itu, budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,410 dan p-value 0,000 tertera pada Tabel 5. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat menunjukkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Penelitian oleh Mariyatul Hasanah et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Elemen budaya organisasi seperti penyesuaian, keterlibatan, dan konsistensi dalam bekerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Analisis jalur (*Path Analysis*) dalam studi ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja (Y1) berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,32, dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah 0,15. Sementara itu, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja adalah 0,36 dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah 0,17 tertera pada Tabel 6.

Penemuan ini sesuai dengan penelitian Desembrianita (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang diterapkan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Feri et al., 2020). Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Haryani T et al., 2022).

Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan memperkuat budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program penghargaan berbasis kinerja dan pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif (Isnanto et al., 2020). Dengan strategi yang tepat, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi yang tinggi dan budaya organisasi yang menyenangkan meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kerja. Implikasi dari temuan ini secara teoretis memperkuat kajian sumber daya manusia, terutama dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor energi. Dari sisi manajerial, perusahaan perlu meningkatkan strategi motivasi melalui sistem penghargaan yang kompetitif, penguatan budaya organisasi, serta program pelatihan yang lebih optimal. Penelitian ini membuktikan

bahwa aspek-aspek manusiawi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, merupakan faktor esensial dalam mendorong keberhasilan organisasi.

Saran

- Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengeksplorasi peran variabel lain, seperti komitmen organisasi atau gaya kepemimpinan, dalam memperkuat pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Perlu dilakukan penelitian di sektor atau industri lain untuk memperkuat generalisasi hasil ini dan memahami konteks yang berbeda.
- Sebagai penyempurnaan, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja.
- Penelitian lebih lanjut dapat memanfaatkan teknologi analitik atau model prediktif untuk mengidentifikasi pola pengaruh yang lebih kompleks antara variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta).
- de Haan, Y.D., FoEh, J.E.H.J., & Manafe, H.A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318>
- Desembrianita, E. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSSG. 07, 170–187.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Haryani, T., Kirana, K.C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *The Journalish: Social and Government*, 3(February), 55–74. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789–803. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/399>
- Hasanah, M., Tulhusnah, L., Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan

Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN UBP Asam Asam)
Bryan Eka Endarsyah, Renaldy Andriannoor, Muhammad Rahmadani dan Vera Firdaus

Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non ASN Di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 20(1), 22–36.

- 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>
- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22031>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.