

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mekar Swalayan Kediri

Awfriellinka Pramesty

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : awfriellinkapramesty@gmail.com

Edwin Agus Buniarto

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: edwinbuniarto@uniska-kediri.ac.id

Diana Ambarwati

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: awfriellinkapramesty@gmail.com

Abstract. *This research aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of leadership style and organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Mekar Swalayan Kediri. This type of research uses descriptive research with quantitative methods with sampling techniques, namely saturated sampling techniques where the population is 64 employees. The data analysis method used in this research is Partial Least Square (PLS) processed using the Smart PLS 3.0 program. The research results show that Leadership Style and Organizational culture (X2) have a significant effect on employee performance. Leadership style and organizational culture (X2) have a significant effect on job satisfaction. Organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Leadership style has a significant effect on employee performance through the job satisfaction variable. Organizational culture has a significant effect on employee performance through job satisfaction.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai apakah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Mekar Swalayan Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yakni teknik sampel jenuh yang dimana jumlah populasi sebanyak 64 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) diolah menggunakan program *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Pada era saat ini, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan jangkauan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, dan yang sanggup bekerja dengan cara cara baru. Thoha (2013: 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, pada Mekar Swalayan Kediri ini identifikasi permasalahan yang terjadi pemimpin di perusahaan tersebut cenderung tegas, yang kedua kurangnya komunikasi dan interaksi sehingga membuat beberapa karyawan enggan untuk berkeluh kesah tentang kenyamanan lingkungan pekerjaan.

Yang tak kalah pentingnya dengan gaya kepemimpinan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul. Di dalam sebuah organisasi budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi.

Mekar Swalayan merupakan badan usaha milik koperasi karyawan mekar PT Gudang Garam Tbk. Salah satu sarana pemasaran produk yang lokasinya berada di Jl Mataram 180 Karangrejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182. Memang sudah tak asing lagi bagi masyarakat sekitar Mekar Swalayan menjadi salah satu tempat berbelanja dengan jaringan yang luas. Mengulas tentang kinerja karyawan, Mekar Swalayan memiliki 64 orang pegawai dari rentang usia 20-50 tahun. Hasil pra survey terhadap kinerja karyawan mekar swalayan mengalami penurunan dalam bekerja ditandai dengan kualitas kerja, waktu penyelesaian yang tidak sesuai ketentuan.

Mengulas tentang kinerja karyawan pasti tidak lepas dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efesiensi, efektivitas, etos kerja, dan produktivitas.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pegawai maupun organisasi, kepuasan kerja karyawan akan tercapai bila harapan pegawai dapat dipenuhi dalam melakukan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam

memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prasadja (Ricardianto 2018: 15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut penjelasan yang lain bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Budaya Organisasi

Menurut Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif dalam bekerja yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik dan sikap karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Jika karyawan menunjukkan sikap yang positif dan senang dengan pekerjaannya, mereka mengalami kepuasan kerja, sebaliknya jika karyawan

menunjukkan sikap negatif dan tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini menandakan adanya perasaan tidak puas dengan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah tolak ukur atau tingkatan sebuah pencapaian berdasarkan perilaku dan prestasi selama periode waktu yang dilakukan oleh karyawan sehingga tim/ personil dapat dikatakan berhasil dalam membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan metode survei. Metode survei yaitu cara penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang sudah berstatus pegawai tetap dan pegawai kontrak pada Mekar Swalayan yang berjumlah 64 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mekar Swalayan Kediri yang berjumlah karyawan diseluruh divisi.

Adapun beberapa teknik pengumpulan dalam penelitian yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi menurut (Indriantoro dan Supomo, 2014) merupakan proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara menurut (Indriantoro dan Supomo, 2014) adalah pengumpulan informasi dengan tanya jawab secara tatap muka dengan responden. Metode wawancara atau interview adalah proses memperoleh keterangan untuk memperoleh tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai (Bungin 2013:133).

3. Dokumentasi

Dokumentasi berupa catatan tertulis yang penulis ambil di Mekar Swalayan Kediri yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, profil, data kepegawaian, struktur bagian organisasi yang terdapat pada Mekar Swalayan Kediri.

4. Angkat/Kuesioner

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data termasuk pada data primer. Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan untuk dijawab.

5. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013:93) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji *Convergent Validity*

Tabel 1. *Outer Loading*

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X2.1		0,806		
X2.2		0,844		
X2.3		0,928		
X2.4		0,919		
X2.5		0,906		
X2.6		0,826		
X1.1	0,922			
X1.2	0,948			
X1.3	0,895			
X1.4	0,949			
X1.5	0,912			
X1.6	0,927			
Y.1				0,925
Y.2				0,902
Y.3				0,941
Y.4				0,938
Y.5				0,851
Z.1			0,947	
Z.2			0,924	
Z.3			0,931	
Z.4			0,924	
Z.5			0,917	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Uji Reliability

Tabel 2. Composite reliabilty dan Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>O CompositeReliabilty</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,967	0,973
Budaya Organisasi (X2)	0,937	0,950
Kepuasan Kerja (Z)	0,960	0,969
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,961

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

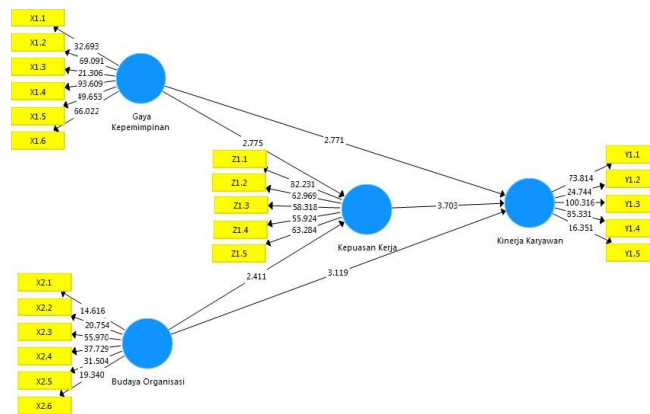
Uji Discriminant Validty

Tabel 3. Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi(X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X2.1	0.225	0,806	0.293	0.467
X2.2	0.298	0,844	0.430	0.589
X2.3	0.231	0,928	0.478	0.616
X2.4	0.278	0,919	0.320	0.568
X2.5	0.320	0,906	0.405	0.567
X2.6	0.225	0,826	0.491	0.537
X1.1	0,922	0.216	0.391	0.522
X1.2	0,948	0.260	0.377	0.527
X1.3	0,895	0.353	0.422	0.615
X1.4	0,949	0.263	0.490	0.601
X1.5	0,912	0.310	0.457	0.646
X1.6	0,927	0.375	0.436	0.640
Y.1	0.476	0.557	0.771	0,925
Y.2	0.612	0.628	0.585	0,902
Y.3	0.526	0.610	0.665	0,941
Y.4	0.585	0.465	0.790	0,938
Y.5	0.717	0.662	0.679	0,851
Z.1	0.380	0.392	0,947	0.661
Z.2	0.459	0.480	0,924	0.693
Z.3	0.435	0.431	0,931	0.713
Z.4	0.437	0.506	0,924	0.800
Z.5	0.463	0.339	0,917	0.683

Sumber : Data diolah peneliti,2023.

Uji Inner Model



Gambar 1. Model Struktural Hasil Bootstrapping

Uji R-Square

Tabel 4. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,331	0,309
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	0,761

Sumber : Data diolah peneliti,2023.

Pengaruh indikator terhadap variabel :

1. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,351. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Lalu nilai T-statistik sebesar 2,775 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan.

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,356. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008. Lalu nilai T-statistik sebesar 2,411 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,323. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Lalu nilai T-statistik sebesar 2,771 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga diterima.

4. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,319. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Lalu nilai T-statistik sebesar 3,119 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat diterima. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dilakukan tidak dapat mendorong secara negatif karyawan untuk melakukan kerjanya dengan baik. Budaya organisasi perusahaan yang produktif bisa terwujud apabila semua anggotanya mampu menerapkan norma-norma perilaku yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja (Nadhiroh, Saptaria, and Ambarwati 2022).

5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,468.

Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Lalu nilai T-statistik sebesar 3,703 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,0141. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima diterima.

6. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,164. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,037. Lalu nilai T-statistik sebesar 1,792 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,00. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung tidak berpengaruh dan signifikan yang berarti sesuai dengan hipotesis keenam ditolak.

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mekar Swalayan Kediri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar sebesar 0,166. Kemudian *p-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041. Lalu nilai T-statistik sebesar 1,735 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,00. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung memiliki pengaruh dan signifikan yang berarti tidak sesuai

KESIMPULAN

Dari penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
2. Terdapat pengaruh langsung signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
3. Terdapat pengaruh langsung signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
4. Terdapat pengaruh langsung signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
5. Terdapat pengaruh langsung signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Mekar Swalayan Kediri.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Bagi Operasional

1. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan yaitu Mekar Swalayan Kediri diharapkan lebih memperhatikan dan memperbaiki lagi segi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar karyawan lebih merasa bersemangat dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menjadi acuan untuk karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dan lebih baik lagi untuk kemajuan Mekar Swalayan Kediri.

Bagi Akademik

1. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti mendapatkan ilmu pengetahuan dan memluas ilmu lagi dibidang yang sudah dijalani, dan menjadi lebih baik setelah melakukan penelitian ini.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluarvariabel ini agar mendapatkan hasil yang bervariasi dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BukuSeru.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta : Cv. Alfabeta.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations., *Journal of Personality and Social Psychology, Volume 51*.
- Batubara, H. H. (2020). *Media Pembelajaran Efektif*. Semarang : Fatawa Publishing.
- Bungin, B. (2013). *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada MediaGroup.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam, & L. H. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (edisi ke-2)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Jakarta : Universitas Diponegoro. Group.
- Ghozali, I (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 (edisi ke-2)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hernanta, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mandor Kebun Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pekalongan*, 28(2), 128–142. <https://doi.org/10.20473/jeba.V28I22018.5824>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (pertama)*. BPFE-Yogyakarta.
- Nadhiroh, Umi, Lina Saptaria, and Diana Ambarwati. (2022). “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri.” *Journal of Management & Business* 4(3): 517–27.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nugrahaningsih, H., & Kusnaedi. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Media Studi Ekonomi, Vol 19 No*, 65–83.
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Managemen*. Bogor : In Media. Primasheila, Debitri, Agustina Hanafi, and S. A. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang Debitri Primasheila 1 , Agustina Hanafi 2 , & Supardi A. Bakri 3. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1 (1), 25–32.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat. Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gaya Media.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi (Sembilan)*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Indonesia.
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*. San Francisco : Jossey –Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cv. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna & Utami, L. R. (2019). *THE MASTER BOOK OF SPSS (p. 328)*. Penerbit STARUP.
- Sujarweni. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*,. Jakarta: Pustaka BaruPress.
- Sutrisno. (2012). *Managemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta :Ekonisia.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi (p. 3)*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Syahrudin, Y. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening Leadership style and organizational culture on performance through employee job satisfaction as an intervening variable. *In o v a s i*, 15(2), 151–158.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku,cetakan kesembilan (p. 66)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PustakaSetia.