

PENGARUH KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. EXO POINT

Angga Ian Saputra¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
anggaiansaputra06@gmail.com

*corresponden author: anggaiansaputra06@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan

Received : 30, June

Revised : 11, July

Accepted: 28, July

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Exo Point. Penelitian ini menjawab apakah ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan kuesioner, serta analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Strategi tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan pelaksanaan pelatihan yang efektif. Selain itu, studi ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dalam bidang organisasi dan manajemen.

PENDAHULUAN

Hadirnya seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam mengarahkan personil dalam menjalankan tugasnya sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Aisah et al., 2022). Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Exo Point berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada visi, inspirasi, dan perhatian terhadap individu dapat meningkatkan kepercayaan dan semangat kerja. Pemimpin yang berhasil bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin mereka mengatasi masalah bersama karyawan secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumber daya manusia (Khan et al., 2024).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana personil mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Jufrizen et al., 2022). Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi yang inklusif, terbuka terhadap inovasi, dan menghargai kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di PT. Exo Point, budaya kerja yang adaptif memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka karyawan akan bekerja dengan rutinitas yang membuat mereka nyaman. Karena budaya yang melekat dalam pekerjaan keseharian mereka menuntun mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal sehingga pencapaian kinerja dapat terwujud (Khair et al, 2022).

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong utama dalam menentukan seberapa besar upaya yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, di mana perilaku kerja yang ditunjukkan merupakan bentuk nyata dari dorongan motivasi tersebut (Fahmi et al., 2021). Motivasi dalam diri seseorang muncul melalui perpaduan antara kebutuhan, dorongan, tujuan yang ingin dicapai, serta imbalan yang diperoleh (Haryani et al., 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan semangat dalam bekerja. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik maka potensi pegawai akan berkembang secara optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat variasi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sementara studi lain menyatakan bahwa pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal serupa juga terjadi pada budaya organisasi dan motivasi kerja. Inkonsistensi ini menandakan perlunya penelitian lanjutan untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut, khususnya dalam konteks organisasi atau suatu perusahaan di Indonesia yang memiliki karakteristik kerja yang khas, target tinggi, dan tekanan kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang serta research gap diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”

TINJAUAN TEORITIS

Grand Theory

Teori Dua Faktor dikemukakan oleh Fredrick Herzberg pada tahun 1959, yang membedakan antara dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor higienis dan faktor motivasional. Faktor higienis berkaitan dengan aspek eksternal pekerjaan yang berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, terutama karena berhubungan dengan upaya menghindari kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa ketidakcukupan faktor higienis di sektor properti dapat meningkatkan turnover karyawan hingga 25%. Sementara itu, faktor motivasional lebih berkaitan dengan aspek internal individu yang mendorong kepuasan kerja, seperti kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab, promosi, pengakuan, pencapaian, serta makna dari pekerjaan itu sendiri (Fatin

Motivasi Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Motivasi dan komitmen merupakan faktor dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan gabungan antara motivasi, komitmen dan keterampilan dalam diri (Ismail HA, 2022).

Motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencapai kinerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih giat melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang ideal (Ariansyah & Roni, 2023). Definisi motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang dapat mendorong seorang karyawan untuk menciptakan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhannya adalah motivasi kerja (Alhidayatullah et al., 2023).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kepahlawanan seseorang yang digunakan untuk menginspirasi orang lain agar bersedia melakukan kegiatan yang dipimpinnya dengan membentuk tim untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat diartikan bahwa mereka yang berada dalam posisi kepemimpinan perlu memiliki keterampilan dan kepribadian yang diperlukan untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan sebagai sebuah tim (Bohalima 2024).

Kepemimpinan tidak hanya sekadar mempengaruhi, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin menerapkan keterbukaan dan motivasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi (Sobian, P. 2023). Kepemimpinan yang baik berperan dalam memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan membimbing timnya akan mendorong peningkatan produktivitas serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan (Noorcahyo & Hapzi 2025).

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dimiliki dan dipelajari secara kolektif oleh suatu kelompok dalam rangka menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini kemudian diwariskan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman yang dianggap benar dalam memahami, berpikir, dan merespons berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi (Fahmi et al., 2021).

Budaya organisasi merupakan seperangkat makna, nilai, dan keyakinan yang diyakini dan dipegang secara kolektif oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam bertindak serta berfungsi sebagai ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Mukmin & Prasetyo, 2021). Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam bertindak dan menyelesaikan masalah. Sehingga sistem nilai dapat memengaruhi cara kerja dan perilaku anggota. (Haryani et al., 2022).

Pelatihan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap (Lestari & Sriathi, 2020). Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2020). Sedangkan menurut (Nitisemito 2021). Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Pelatihan merupakan sebuah usaha dalam memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perusahaan, pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan (Gustiana et al., 2022).

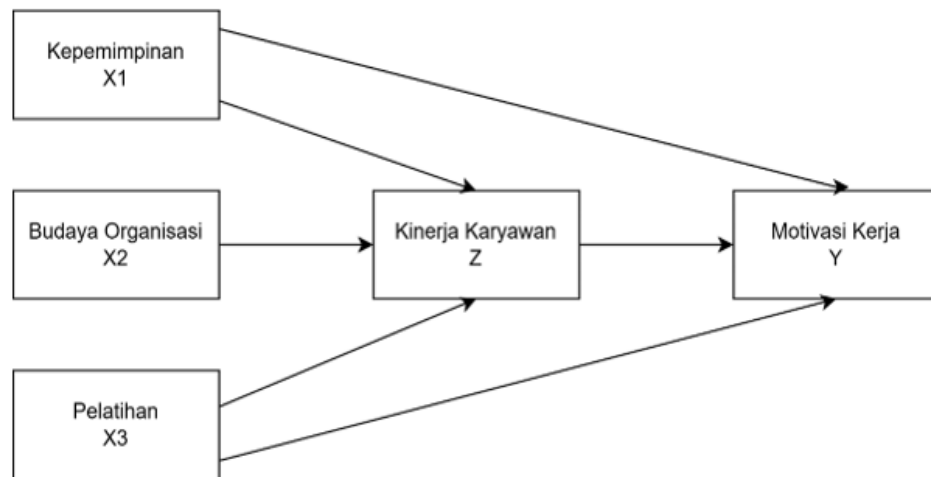
Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara mutu dan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Adhari, 2020). Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas pekerjaan tersebut. Kinerja

karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki yang ditunjukkan dengan adanya prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Sari et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seperti hasil pengadministrasian, pengolahan sistem, pengelolaan bahan dan lain sebagainya yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya membantu perusahaan mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan (Onsardi & Finthariasari, 2022).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja karyawan.
- H3: Pelatihan kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan
- H4; Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H5: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sujarweni, 2023) metode penelitian merupakan jenis penelitian yang menghasilkan informasi yang dapat diperoleh melalui statistic atau metode pengukuran lainnya. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi and Wibawa 2022).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang tepat. Berdasarkan konteks dan rumusan masalah di atas, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan,

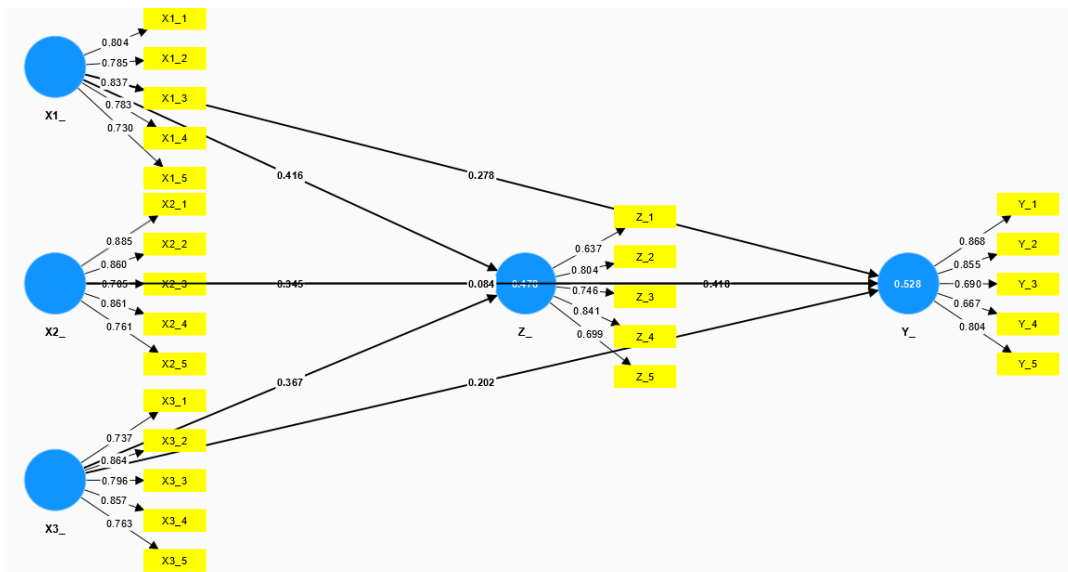
budaya organisasi, pelatihan kinerja karyawan, dan motivasi kerja pada perusahaan PT. Exo Point.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Exo Point yang tercatat aktif bekerja per 1 April 2025 sebanyak 115 orang dengan pendekatan sensus maka penelitian ini akan meneliti 115 responden sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model persamaan struktural atau Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) yang menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pada SEM-PLS terdapat dua model uji pengukuran, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji tahap akhir dengan model struktural (structural model/inner model test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas, parameter dalam model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability dan Cronbach's alpha), sebagai parameter ketepatan dalam memprediksi model (Lestaluhu et al., 2024). P

ada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji outer model dimana model ini menggambarkan hubungan antara setiap



indikator dengan variabel latennya untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data. Dalam uji ini terdapat empat tahapan yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, composite reliability, average variance extracted, dan cronbach's alpha. Gambar dibawah merupakan model struktural pengujian outer model untuk memprediksi kelayakan indikator dalam penelitian ini.

Gambar Outer Model

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada gambar Outer Model yang dihasilkan dari analisis Smart PLS ini, dapat dilihat hubungan antar konstruk laten dan indikator-indikator yang mengukurnya. Konstruk-konstruk yang ada dalam model ini terbagi menjadi beberapa bagian, dimulai dari konstruk eksogen hingga konstruk endogen.

Beberapa indikator yang menunjukkan validitasnya berdasarkan nilai outer loading. Variabel Kepemimpinan terdiri dari lima indikator, yaitu X1.1 hingga X1.5, dengan nilai outer loading yang berkisar antara 0.730 hingga 0.837, yang semuanya valid. Variabel Budaya Organisasi terdiri dari lima indikator, yaitu X2.1 hingga X2.5, dengan nilai outer loading antara 0.718 dan 0.878, yang juga semuanya valid.

Variabel Pelatihan diukur dengan lima indikator, yaitu X3.1 hingga X3.5, di mana nilai outer loading berada dalam kisaran 0.737 hingga 0.864, semuanya valid. Kinerja Karyawan terdiri dari lima indikator, Z1 hingga Z5, dengan nilai outer loading antara 0.637 hingga 0.841, yang menunjukkan bahwa semua indikator ini juga valid. Terakhir, variabel Motivasi diukur dengan lima indikator, Y1 hingga Y5, dengan nilai outer loading yang berkisar antara 0.666 hingga 0.868, yang semuanya valid.

Secara keseluruhan, semua indikator untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai outer loading yang valid, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel Hasil Uji Outer Model AVE

Peubah Laten	AVE	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0.622	0,5	Valid
Budaya organisasi	0.671	0,5	Valid
Pelatihan	0.648	0,5	Valid
Kinerja karyawan	0.561	0,5	Valid
Motivasi	0.611	0,5	Valid

Sumber: data penelitian diolah (2025)

Tabel di atas memperlihatkan hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel laten dalam penelitian ini. Semua variabel laten menunjukkan nilai AVE yang memenuhi kriteria validitas, yaitu nilai minimal 0,5. Variabel Kepemimpinan mencatatkan nilai AVE sebesar 0.622, yang melebihi batas minimal dan dinyatakan valid. Budaya Organisasi menunjukkan nilai AVE 0.671, lebih tinggi dari ambang batas yang ditetapkan, sehingga juga valid. Begitu pula dengan Pelatihan, yang memperoleh nilai AVE 0.648, yang memenuhi standar validitas. Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0.561, menunjukkan bahwa variabel ini valid. Terakhir, Motivasi memiliki nilai AVE 0.611, yang juga memenuhi kriteria validitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

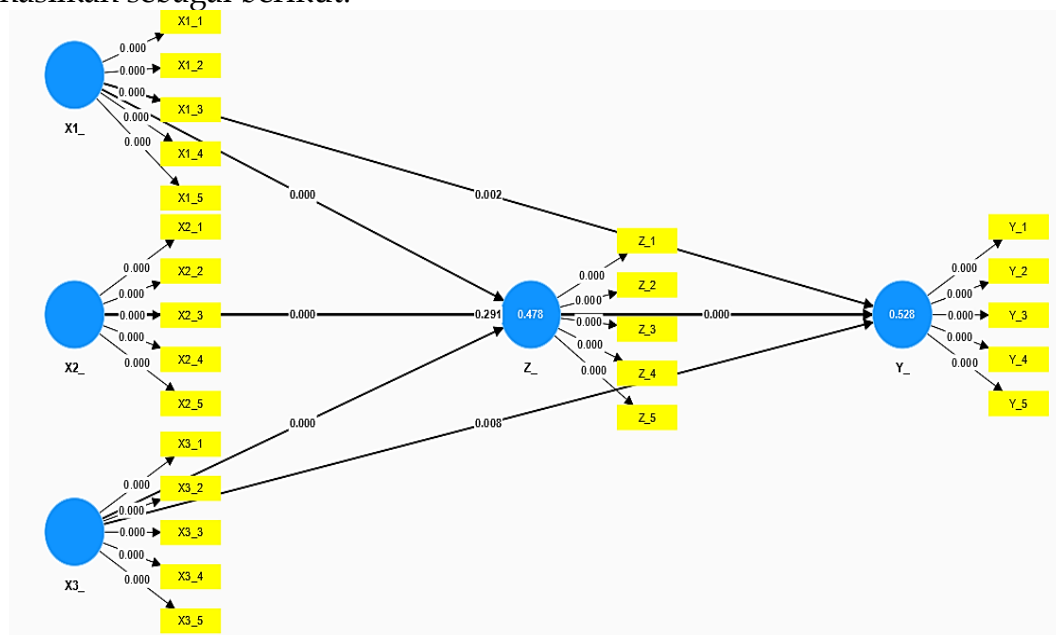
Peubah Laten	Cronbach's alpha	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0.849	0,70	Reliabel
Budaya organisasi	0.882	0,70	Reliabel
Pelatihan	0.864	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0.802	0,70	Reliabel
Motivasi	0.838	0,70	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah (2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel penelitian dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha. Setiap variabel yang diuji, yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan Motivasi, memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dianggap konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini. Selain itu Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2014) sehingga variabel penelitian dapat disimpulkan handal dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memperkirakan hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antara variable laten atau variabel yang tidak bisa diukur secara langsung. Structural model (Inner model) menggambarkan hubungan yang telah dirancang berdasarkan pada substansi teori. Dalam pengujian structural model (Inner model) menggunakan prosedur Bootstrapping pada SmartPLS, structural model dihasilkan sebagai berikut:



Hubungan antar variabel ditunjukkan dengan nilai koefisien yang ada pada setiap arah panah dalam model. Sebagai contoh, koefisien antara Kepemimpinan (X1) dan Kinerja (Z) adalah 0,478, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Demikian pula, Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja (Z) dengan koefisien sebesar 0,291. Sementara itu, pengaruh Kinerja (Z) terhadap Motivasi (Y) ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,528, yang menandakan pengaruh yang cukup kuat dari Kinerja terhadap Motivasi.

Nilai-nilai yang tertera pada indikator-indikator masing-masing variabel (seperti X1_1, X1_2, dan seterusnya) merepresentasikan nilai loading untuk masing-masing indikator terhadap variabel yang bersangkutan. Proses

bootstrapping yang dilakukan menghasilkan estimasi nilai-nilai ini dan membantu memastikan keakuratan serta validitas hubungan antar variabel dalam model.

Secara keseluruhan, gambar ini memberikan gambaran tentang hubungan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja, dan Motivasi, yang akan dianalisis lebih lanjut untuk mengungkapkan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini.

Uji VIF

Uji VIF digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas, yaitu kondisi di mana terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi atau struktural. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi dapat mengganggu kestabilan estimasi model.

Tabel Uji VIF

Hubungan Variabel	VIF
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Y)	1.361
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Z)	1.030
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Y)	1.230
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja (Z)	1.003
Pelatihan (X3) -> Motivasi (Y)	1.288
Pelatihan (X3) -> Kinerja (Z)	1.030
Kinerja (Z) -> Motivasi (Y)	1.915

Pada tabel di atas tidak ditemukan masalah multikolinearitas pada seluruh jalur hubungan antar variabel dalam model. Interpretasi jalurnya sebagai berikut :

Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Y) dengan nilai VIF sebesar 1.361, Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Z) dengan nilai VIF 1.030, Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y) VIF sebesar 1.230 juga tergolong rendah, Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) VIF sebesar 1.003 sangat rendah, Pelatihan (X3) terhadap Motivasi (Y) dengan VIF 1.288, sedangkan Kinerja (Z) terhadap Motivasi (Y) VIF 1.915 namun masih tergolong aman dan tidak terdapat multikolinearitas.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Dengan memanfaatkan nilai path coefficient, kita dapat menganalisis sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh langsung terhadap variabel mediasi, serta bagaimana variabel mediasi mempengaruhi variabel dependen.

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Y)	0.278	0.276	0.088	3.147	0.00
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Z)	0.416	0.415	0.064	6.457	0.00
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Y)	0.084	0.086	0.079	1.055	0.29
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja (Z)	0.345	0.351	0.069	4.984	0.00
Pelatihan (X3) -> Motivasi (Y)	0.202	0.204	0.077	2.634	0.00
Pelatihan (X3) -> Kinerja (Z)	0.367	0.369	0.067	5.510	0.00
Kinerja (Z) -> Motivasi (Y)	0.418	0.419	0.101	4.137	0.00

Original Sample (O) adalah koefisien jalur aktual yang menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel. T Statistics digunakan untuk menguji signifikansi hubungan. Nilai $t > 1.96$ menunjukkan hubungan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Dan P Values merupakan nilai probabilitas. Jika $p < 0.05$, maka hubungan signifikan.

a. Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.278, $t = 3.147$, $p = 0.002$. Menerangkan bahwa hubungan ini signifikan. Menerangkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Exo Point, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

b. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Z)

Koefisien = 0.416, $t = 6.457$, $p = 0.000$. Menerangkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Artinya, kepemimpinan juga berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan hasil kerja dan produktivitas karyawan.

c. Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.084, $t = 1.055$, $p = 0.291$. Menerangkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Artinya, budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan. Kemungkinan besar, pengaruh budaya lebih bersifat tidak langsung atau difasilitasi melalui variabel lain (seperti kinerja).

d. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z)

Koefisien = 0.345, $t = 4.984$, $p = 0.000$. Menerangkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai dan norma organisasi yang kuat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

e. Pelatihan (X3) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.202, $t = 2.634$, $p = 0.008$. Hubungan ini signifikan. Ini berarti program pelatihan di PT. Exo Point berdampak positif terhadap motivasi karyawan, terutama dalam hal peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri.

f. Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Z)

Koefisien = 0.367, $t = 5.510$, $p = 0.000$. Menerangkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, pelatihan juga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, dengan mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan kerja secara lebih efektif.

g. Kinerja (Z) → Motivasi (Y)

Koefisien = 0.418, $t = 4.137$, $p = 0.000$. Menerangkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya, kinerja karyawan berkontribusi positif terhadap tingkat motivasi. Ketika karyawan merasa produktif dan berhasil dalam tugasnya, motivasi intrinsik mereka meningkat.

Pengaruh Tidak Langsung (*InDirect Effect*)

Tabel *InDirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics O/STDEV)	P values
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Z) -> Motivasi (Y)	0.174	0.175	0.054	3.210	0.001
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja (Z) -> Motivasi (Y)	0.144	0.146	0.044	3.286	0.001
Pelatihan (X3) -> Kinerja (Z) -> Motivasi (Y)	0.153	0.154	0.043	3.528	0.000

Tabel diatas menampilkan Indirect Effect (pengaruh tidak langsung) dari variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen akhir (Y/Motivasi), melalui variabel mediasi yaitu Kinerja (Z).

a. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Z) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.174, $t = 3.210$, $p = 0.001$. Menerangkan bahwa pengaruhnya Signifikan. Artinya, kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap motivasi, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif akan mendorong kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja.

b. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Z) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.144, $t = 3.286$, $p = 0.001$. Menerangkan bahwa pengaruhnya Signifikan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi secara tidak langsung melalui kinerja. Meski budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi (lihat Tabel 4.5), pengaruhnya menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kinerja. Ini menandakan bahwa budaya yang baik membantu karyawan bekerja lebih optimal, yang kemudian meningkatkan motivasi mereka.

c. Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Z) terhadap Motivasi (Y)

Koefisien = 0.153, $t = 3.528$, $p = 0.000$. Menerangkan bahwa pengaruhnya Signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap motivasi karyawan secara tidak langsung dengan cara meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang tepat mendorong peningkatan kemampuan kerja, yang kemudian membuat karyawan merasa lebih berdaya dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar hubungan antar variabel dalam model penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penjelasan setiap hipotesis adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) Diterima menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori Robbins (2001) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan akan mampu meningkatkan semangat kerja dan dorongan internal karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan oleh Alshammari et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan peningkatan motivasi kerja, karena pemimpin menjadi sumber inspirasi dan penggerak semangat karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan visioner terbukti mampu membentuk motivasi intrinsik karyawan.

Hipotesis kedua (H2) yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan Ditolak. Bahwa pengaruhnya bersifat positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Meskipun budaya organisasi merupakan komponen penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja, dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi belum cukup kuat dalam mendorong motivasi kerja secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi oleh karyawan mungkin belum terinternalisasi secara optimal, atau bahwa motivasi karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan dan kinerja aktual. Meskipun hasil

pengujian menunjukkan hubungan tidak signifikan, budaya organisasi masih dianggap penting dalam membentuk kerangka kerja motivasional. Penelitian oleh Al-Qudah et al. (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi akan berdampak kuat terhadap motivasi jika nilai-nilainya terinternalisasi secara konsisten di semua level organisasi. Dalam konteks ini, kemungkinan budaya organisasi belum dirasakan menyeluruh oleh karyawan PT EXO POINT.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Diterima. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, berhasil dibuktikan secara signifikan. Artinya, pelatihan yang efektif dan relevan yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini mendukung pandangan dari Sekaran & Bougie (2019) bahwa pelatihan memberikan peningkatan keterampilan sekaligus memperkuat kepercayaan diri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh studi terbaru oleh Elnaga & Imran (2021), yang menegaskan bahwa pelatihan karyawan yang sistematis berkontribusi besar pada peningkatan motivasi karena memperkuat sense of capability (rasa mampu) dan peluang untuk berkembang. Pelatihan juga meningkatkan persepsi nilai diri dalam pekerjaan.

Hipotesis keempat (H4) yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil Diterima. Hasil ini menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan bersifat positif dan signifikan secara statistik. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen perusahaan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi secara konsisten mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Dalam konteks PT EXO POINT, efektivitas kepemimpinan terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mampu membentuk perilaku kerja dan mendorong pencapaian target kerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Hal ini didukung oleh Top et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan partisipatif berdampak langsung terhadap produktivitas dan hasil kerja, terutama di perusahaan berbasis layanan. Pemimpin tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga fasilitator dan pembuka jalan bagi efektivitas kerja.

Hipotesis kelima (H5) yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil Diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, nilai-nilai dan norma kerja yang ditanamkan dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Budaya kerja yang menekankan pada kedisiplinan, kolaborasi, dan profesionalisme terbukti dapat memperkuat komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam hal ini, PT EXO POINT telah berhasil membentuk budaya organisasi yang mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan studi Setiawan, et al (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja yang kuat memperkuat sistem kerja dan akuntabilitas individu sehingga berdampak langsung pada kinerja.

Budaya kerja yang baik menciptakan kebiasaan positif, memperjelas ekspektasi kerja, dan menumbuhkan komitmen.

Hipotesis keenam (H6) yang menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan juga Diterima. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berhasil meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan yang tepat dan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk lebih percaya diri, terampil, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Bagi PT EXO POINT, hasil ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan SDM memberikan dampak langsung pada peningkatan performa tenaga kerja. Temuan ini konsisten dengan Hanaysha (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berkualitas dapat meningkatkan kemampuan kerja, efisiensi, dan pemecahan masalah. Program pelatihan yang berkelanjutan juga meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Hipotesis ketujuh (H7) yang menguji pengaruh kinerja terhadap motivasi karyawan juga Diterima, dengan pengaruh positif dan signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian hasil kerja yang baik mampu menjadi sumber motivasi bagi karyawan itu sendiri. Ketika karyawan merasa berhasil dalam pekerjaannya dan merasakan apresiasi atas kontribusinya, maka hal itu akan memunculkan semangat kerja yang lebih tinggi. Di lingkungan PT EXO POINT, karyawan yang mencapai target kerja atau mendapatkan umpan balik positif dari atasan cenderung mengalami peningkatan motivasi intrinsik untuk terus mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Studi terbaru oleh Faisal et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki performa tinggi merasa lebih percaya diri dan dihargai, sehingga mendorong motivasi kerja untuk mempertahankan atau meningkatkan pencapaian. Kinerja menjadi sumber pemenuhan psikologis yang memotivasi secara internal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan Ditolak
3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
4. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil Diterima.
5. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil Diterima.
6. Pelatihan terhadap kinerja karyawan juga Diterima.
7. Kinerja terhadap motivasi karyawan juga Diterima.

Saran

Meningkatkan partisipasi aktif dalam program pelatihan. Karyawan disarankan untuk secara aktif mengikuti dan memanfaatkan setiap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan sarana penting untuk meningkatkan keterampilan kerja, memperluas wawasan, dan membangun rasa percaya diri, yang secara langsung dapat menunjang motivasi dan kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, H., & Dwinanda, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 91-104.
- Al-Qudah, M. K., & Ahmad, M. A. (2021). Organizational culture and employee motivation: A moderated mediation model. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 255-270
- Alshammari, M., Al Faifi, H., & Ahmad, A. (2022). The impact of leadership style on employee motivation in the public sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 347-365.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568-579.
- Aulia, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya kepemimpinan sebagai Moderasi pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Makassar= The Effect of Organization Culture on Employee Performance and Leaderships a Moderation at PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Creswell, J. W., & Inoue, M. (2025). A process for conducting mixed methods data analysis. *Journal of General and Family Medicine*, 26(1), 4-11.
- dward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3), 62-68.
- Dwinanda, S., & Abaharis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. lembah karet Padang. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(02), 204-215.
- Eagly, A. H. (2021). Hidden in plain sight: The inconsistent gender gaps in STEM and leadership. *Psychological Inquiry*, 32(2), 89-95.

- Elnaga, A., & Imran, A. (2021). The impact of training on employee motivation and performance: A study in the service sector. *International Journal of Business and Social Research*, 11(3), 1-10
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519-531.
- Faisal, M., Rachman, A., & Wulansari, R. (2022). The influence of employee performance on work motivation: A case study in manufacturing firms. *International Journal of Economics and Business Research*, 24(1), 42-55.
- Fatin, C. C., & Yanuar. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 07(01), 53-63.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042
- Fitroh, U., Prasetyo, E. T., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Displin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 163-178.
- Gusti, R. P., Wangi, P. S., Nofiantari, P., Hardjowikarto, D., & Kartono, K. (2024). The influence of transformational leadership and organizational commitment on employee performance of tea distributor. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(9).
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hanaysha, J. (2021). Testing the effects of training and development on employee performance: A study of Malaysian private universities. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1033-1042.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74.

- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624 – 638.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ismail HA. (2022). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 708–72.
- Kartono, Kartini. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518-523.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285.
- Meyer-Rochow, V. B., Gahukar, R. T., Ghosh, S., & Jung, C. (2021). Chemical composition, nutrient quality and acceptability of edible insects are affected by species, developmental stage, gender, diet, and processing method. *Foods*, 10(5), 1036.
- Mia Miranti, D. H. P. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. 1, 35–52.
- 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.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30.
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Pongoh, A. S. (2024). Transforming Leadership Style: Enhancing Organizational Culture, Innovative Behavior and Employees Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 275-296.
- Noorcahyo, D. (2025). Pengaruh Strategi kepemimpinan, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Meningkatkan kekuatan perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 3(1), 33-43.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- 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.
- Parashakti, R. D., & Sctiawan, D. I. (2019). Gaya Kcpemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi. Dan Bisnis*, 10(1), 69-82.

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rahadi, D. R. (2023a). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. CV. Lentera Ilmu Madani, Juli, 146.
- Rahadi, D. R. (2023b). PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM). CV. LENTERA ILMU MADANI.
- Rizky, M. (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15
- Russel, A. H., Robidas, Nipa, S. & Akter, F. (2021). Factors Influencing the Choice of Entry Mode Strategies for Internationalization: A Study on the Readymade Garments (RMG) Industry of Bangladesh. *The journal of contemporary issues in business and government*, 27(2)
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal bisnis dan pembangunan*, 10(1), 62-72.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis* Buku 1.
- Setiawan, R., & Darmawan, D. (2021). The role of organizational culture in enhancing employee performance in digital transformation era. *Journal of Management and Business*, 20(1), 87-97.

- Sobian, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 21(1).
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124–137.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2020). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and organizational trust in Turkish hospitals: Public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1525–1552
- ufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Vioary, A. S., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 1-10.