

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JAWA PRATAMA
MANDIRI***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAWA PRATAMA MANDIRI**

Chintya Septiana Safitri¹, Nurcholis Setiawan²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}
2019210714@students.perbanas.ac.id¹, cholis@perbanas.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, leadership style, work motivation, on employee performance. This research method uses quantitative methods. The data collection method used in this study uses a survey method using a questionnaire. Variables limited by organizational culture, leadership style support, work motivation and employee performance. In this study the population to be tested were all employees of PT Jawa Pratama Mandiri regarding the influence of organizational culture, leadership style and work motivation on employee performance. The samples studied were employees of PT Jawa Pratama Mandiri in production and administration who were permanent employees and had worked for at least 1 year. The sample in this study was 48 respondents. The results of this study prove that organizational culture has no significant direct effect on employee performance, leadership style has no significant effect on employee performance at PT Jawa Pratama Mandiri in Surabaya. Work motivation has a significant effect on employee performance at PT Jawa Pratama Mandiri in Surabaya.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti mempengaruhi dalam budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Variabel yang dibatasi oleh budaya organisasi, dukungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini populasi yang akan diuji merupakan semua karyawan PT Jawa Pratama Mandiri mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diteliti merupakan karyawan PT Jawa Pratama Mandiri bidang produksi dan administrasi yang merupakan pegawai tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun sampel yang layak dalam penelitian ini 48 responden. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:196), Kinerja karyawan adalah hasil

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya dan berapa besar kontribusi

terhadap organisasi tersebut. Kinerja ini juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik dalam kuantitas maupun dalam kualitas untuk suatu organisasi dan sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. Banyak permasalahan yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya PT Jawa Pratama Mandiri yang berlokasi di Jl. Karah Agung No. 45, Kec. Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60232. PT Jawa Pratama Mandiri adalah perusahaan yang berfokus di bidang penawaran layanan terbaik untuk ekspedisi pengangkutan. Sebelum menjadi PT Jawa Pratama Mandiri, Pada tahun 2002 didirikan perusahaan transportasi yang bernama PT Jawa Pos Ekspedisi Mandiri (JPEM) untuk pengiriman koran. Seiring dengan perkembangan perusahaan pada tahun 2012 PT Jawa Pos Ekspedisi Mandiri membuka dengan 16 cabang dan 117 armada, PT Jawa Pratama Mandiri sedang mengembangkan unit bisnis baru yang berbidang paket, kargo, dan logistik.

Masalah yang terjadi di PT Jawa Pratama Mandiri yang peneliti temukan melalui wawancara dengan Bapak Bagus Satrio selaku Manager HRD adalah pada saat pandemi covid-19 banyak karyawan yang bekerja dari rumah sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, permasalahan berikutnya adalah seringnya karyawan yang mengajukan ijin secara tiba – tiba, karyawan yang sering ijin sakit dalam jangka waktu yang lama sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah budaya yang sangat penting dalam perusahaan karena budaya organisasi ini mempunyai keterkaitannya dengan kontribusi kerja pada perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Shopiah dan Sangadji (2018: 177), untuk itu budaya organisasi memiliki pengaruh sangat penting terhadap

keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam membangun kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:247), Budaya Organisasi adalah suatu budaya yang biasanya dibentuk agar mencapai suatu tujuan tertentu dapat melalui kinerja karyawan dalam seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Robins dan Coulter (2016:80-81), budaya organisasi yang baik dan kuat dapat menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan organisasi, budaya organisasi tidak lagi diliat untuk warisan dari masa yang lampau tetapi harus direkayasa dan tidak dapat dibuat sebagai alat yang setrategis agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat di katakana sebagai daya asing yang kuat.

Gaya kepemimpinan juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Busro (2018: 217), Gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang diselesaikan secara bersamaan. Gaya kepemimpinan juga adalah pengaruh yang telah menghubungkan pemimpin dengan. Gaya kepemimpinan dapat menggambarkan konsisten dan filosofi , keterampilan karyawan, sifat dan sikap yang nantinya akan mendasari perilaku karyawan. Menurut Thoha (2017:49), gaya kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang dapat digunakan seseorang ketika orang itu berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Fahmi (2016:119), seorang pemimpin dapat memiliki pengaruh seorang pemimpin yang memiliki pengaruh besar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Meningkatkan dalam kualitas kerja yang sesuai dengan harapan.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah energi untuk mengerakkan dan membuat karyawan untuk termotivasi kerja agar bekerja secara maksimal dan semangat, sehingga semakin tingginya motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula semangat

untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu motivasi kerja ini sangat penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Busro (2018), Motivasi kerja adalah dorongan untuk karyawan pada diri karyawan itu sendiri yang akan melakukan kegiatan agar dapat mencapai pada tujuan. Dengan memotivasi kerja secara benar dan tepat maka karyawan akan termotivasi sehingga melakukan tugasnya dengan baik dan karyawan percaya dengan motivasi kita akan berhasil mencapai tujuan kita dengan baik dan tepat, kepentingan juga terselesaikan dengan tepat. Seseorang yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan tetapi belum tentu usahanya tinggi yang akan menghasilkan kinerja sangat tinggi. Menurut Suwatno dan Priansa (2018:171), Secara umum kinerja yang tinggi berkaitan dalam motivasi sangat tinggi motivasi yang rendah berkaitan dengan kinerja sangat rendah, terkadang kinerja seseorang tidak berhubungan dalam kompetensinya karena ada faktor dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT Jawa Pratama Mandiri dipilih menjadi subjek penelitian karena sebagai subjek penelitian diharapkan dapat menginterperstasikan fenomena pada PT Jawa Pratama Mandiri..

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Variabel yang dibatasi oleh budaya organisasi, dukungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, sasaran penelitiannya merupakan karyawan PT Jawa Pratama Mandiri yang bergerak diekspedisi pengiriman paket, kargo, dan logistik.

Pada penelitian ini populasi yang akan diuji merupakan semua karyawan PT Jawa Pratama Mandiri mengenai pengaruh

budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probabilitay* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel yang diteliti merupakan karyawan PT Jawa Pratama Mandiri bidang produksi dan administrasi yang merupakan pegawai tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun sampel yang layak dalam penelitian ini 48 responden.

Pada penelitian pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* agar dapat mendukung karakteristik yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel.

Berikut karakteristik sampel dalam penelitian :

1. Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di kota Surabaya
2. Karyawan yang berusia 25- 45 Tahun
3. Sudah menjadi karyawan PT Jawa Pratama Mandiri 1 Tahun

Dalam teknik analisis data ini saya menganalisisnya menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

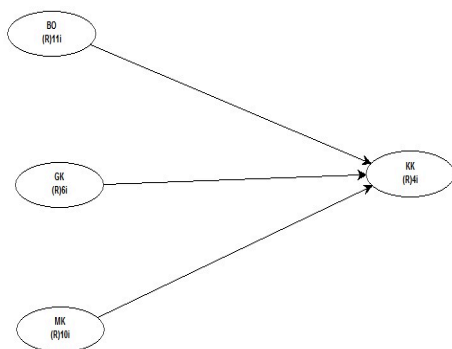
Analisis Data

Pada bagian ini berisikan mengenai beberapa hasil data yang telah diolah dan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistic yaitu sebagai berikut :

Evaluasi Model Pengukuran

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) dengan aplikasi Warp PLS 8.0. Pada analisis data model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai reliabilitas dan validitas sedangkan pada model structural hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statistic *Partial Least Square* (PLS) dengan berbaris *Structural*

Equation Modeling (SEM). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linier atau non-linier pada semua indikator berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam WarpPLS 8.0.



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 1 Model Penelitian

Uji outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel 1 tem dengan sebuah indikatornya. Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrument penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas dan uji reabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala liket.

a. Uji Validitas Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai *loading factor* dari masing – masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai >0.5 . Selain itu juga, dibuktikan dari nilai cronbach alpha yang memiliki nilai >0.6 dan composite reliability >0.7 . Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah >0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

b. Uji Kolineritas

Pada nilai Variance Inflated Faktor (VIF) sama atau lebih dari 3.3 menunjukkan adanya kolineritas. Dari hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini dapat memiliki nilai VIF lebih kecil dari pada 5,0 sehingga dapat dikatakan kolineritas.

Berdasarkan hasil analisis dari program WarpPLS 8.0 ini menunjukkan secara umum, bahwa *model fit* dan *Quality Indeces* yang sesuai dengan data karena nilai *Average Path Coefficient* (APC) sebesar 0.375, *Average R-Square* (ARS) sebesar 0.792, *Average Adjusted R-Squared* (AARS) sebesar 0.778, dan bisa dinyatakan signifikan karena lebih kecil dari 0.001 ($P < 0.001$). Kemudian Nilai Average Blok VIF (AVIF) sebesar 1.468 yang lebih kecil dari 5 dan nilai *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) 2.271 yang lebih kecil dari 5, maka dapat dikatakan mengandung *multikolineritas*. Nilai pada GoF sebar 0.620 dimana nilai tersebut masuk kedalam kategori besar. Sedangkan nilai pada *Sympson's Paradox Ratio* (SPR) sebar 1.000, nilai pada *R-Squared Contribution Ratio* (RSCR) sebesar 1.000, dan nilai pada *Statistica Suppression Ratio* (SSR) sebesar 1.000, serta *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ration* (NLBCDR) sebesar 1.000, dan keseluruhan dapat dikatakan diterima.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara umum dari data dalam kuesioner yang merupakan jawaban dari responden tentang variabel atau indikator yang ada. Analisis deskriptif ini yang ada pada penelitian saat ini adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

Pada variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki 11 item pernyataan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil

Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel ini budaya organisasi (BO) pada item BO8 dan BO10 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 47.9 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item BO9 sebesar 35. 4 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel budaya organisasi (BO) memiliki nilai rata-rata 45.8 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika budaya organisasi untuk mendorong kinerja karyawan.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki 6 item pernyataan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel ini gaya kepemimpinan (GK) pada item GK4 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 54.2 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item GK6 sebesar 31. 3 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai rata-rata 41.7 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika gaya kepemimpinan untuk mendorong kinerja karyawan.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pada Variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki 10 item pernyataan yang akan

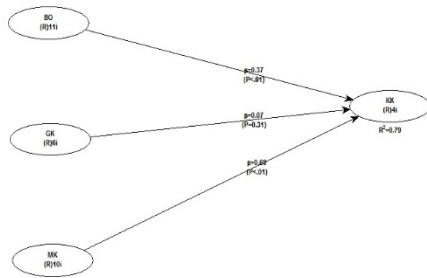
diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel ini Motivasi Kerja (MK) pada item MK5 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 56.3 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “ Sangat Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item MK1 sebesar 35. 4 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai rata-rata 45.8 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Motivasi Kerja untuk mendorong kinerja karyawan.

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki 4 item pernyataan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel ini Kinerja Karyawan (KK) pada item KK1, KK2, dan KK4 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 47.9 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju” sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item KK3 sebesar 45.8 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai rata-rata 47.9 yang tergolong dalam kategori interval $3,80 < X \leq 4,80$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Kinerja Karyawan untuk mendorong karyawan.

Pengujian Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM.



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2. Hasil Estimasi Model

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa nilai R-Squared pada variabel sebesar 0.79. Artinya bahwa 79% niat karyawan dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja. Sedangkan 23% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficient* dan signifikan P-value untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut merupakan hasil dari estimasi model untuk *path coefficient* dan P-value :

Tabel 1. Path Coefficient Dan P-Values

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien	P-Value	Pe
H1	BO → KK	0.368	0.002	I
H2	GK → KK	0.070	0.309	II
H3	MK → KK	0.685	<0.001	D

Sumber : Data diolah (2023)

Keterangan : Budaya Organisasi (BO), Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi Kerja (MK), Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan hasil olahan pada Tabel 1 peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.368 dengan

nilai p-values sebesar $0.002 > 0.05$, sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis 2

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.070 dengan nilai p-values sebesar $0.309 > 0.05$, sehingga H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.685 dengan nilai p-values sebesar < 0.001 , sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini menjelaskan terkait dari hasil olah data beserta dengan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan pembahasan terhadap masing – masing hipotesis:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jawa Pratama Mandiri yang berlokasi di Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil ini menandakan bahwa calon karyawan belum tentu tertarik melalui kualitas yang ditawarkan oleh perusahaan, melainkan bisa saja calon karyawan tertarik pada faktor lainnya.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di

Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya. Hasil penelitian ini menandakan bahwa calon karyawan belum tentu tertarik berniat melakukan rekrutmen pada PT Jawa Pratama Mandiri memberikan ruang yang ditawarkan untuk diskusi dan perubahan ide serta berinteraksi mengenai kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja melalui berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi Kerja sepenuhnya memiliki Kinerja Karyawan terhadap perusahaan yang sudah benar- benar mereka kenal. Maka semakin baik kesadaran Budaya Organisasi yang dimiliki merek perusahaan tau semakin calon karyawan mengenal perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh calon karyawan

PENUTUP

Berdasarkan data yang t telah dianalisis terhadap 48 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pernyataan-pernyataan penelitian yaitu :

1. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jawa Pratama Mandiri yang berlokasi di Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil ini menandakan bahwa calon

karyawan belum tentu tertarik melalui budaya organisasi yang ditawarkan oleh perusahaan, melainkan bisa saja calon karyawan tertarik pada faktor lainnya.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil penelitian ini menandakan bahwa calon karyawan belum tentu tertarik berniat melakukan rekrutmen pada PT Jawa Pratama Mandiri memberikan ruang yang ditawarkan untuk diskusi dan perubahan ide serta berinteraksi mengenai kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja melalui berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi Kerja sepenuhnya memiliki Kinerja Karyawan terhadap perusahaan yang sudah benar- benar mereka kenal. Maka semakin baik kesadaran Motivasi Kerja yang dimiliki perusahaan semakin calon karyawan mengenal perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh calon karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018:23). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-65. <https://www.researchgate.net/pu>

- [blication/346119328 The Effect of Leadership Style Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction.](#)
- Andi Pallawagau (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS)*. Volume 1, Issue 1. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis/article/download/3/2>.
- Armstrong (2016:97). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. <https://www.researchgate.net/publication/346119328 The Effect of Leadership Style Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction>.
- Augusty Ferdinand (2011:215). Student Perceptions of Online Learning in Subjects Information Technology Application Practice. *Journal Edukasi Elektro*. Volume 4, No 2 November 2020, Page 110-120. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jee/article/view/34835/14749>.
- Busro (2018:217). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. <https://www.researchgate.net/publication/346119328 The Effect of Leadership Style Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction>.
- Busro (2018). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 2. <http://repository.uinmalang.ac.id/1286/1/11286.pdf>
- Fahmi (2016:119). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. <https://www.researchgate.net/publication/346119328 The Effect of Leadership Style Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction>
- Ghozali dan Latan (2015). The Effect of Promotion Mix and Lifestyle on Decisions Purchases at Shopee With Consumer Behavior As a Variable Intervene. *Journal of Economic, Management, and Accounting*. Volume 4 Nomor 2, September 2021. <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/viewFile/752/550>.
- Ghozali (2021) dan Joseph F. Hair et al (2015). Effect of Brand Image, Celebrity Endorsement, EWOM, Brand Awareness And Social Media Communication On Purchase Intention With Brand Trust As A Mediation Variable On Smartphone Users In Batam City. *Journal Management Studies and Entrepreneurship*. Vol 4(2) 2023: 606-615. <https://www.yrpiiku.com/jour>

- [nal/index.php/msej/article/view/1244](http://index.php/msej/article/view/1244).
- Mgberre dan Hofstede (2009 dan 2011). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 2. <http://repository.uin-malang.ac.id/11286/1/11286.pdf>.
- Raelin (2012), Sharma dan Singh (2013). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 2. <http://repository.uin-malang.ac.id/11286/1/11286.pdf>.
- Robbins dan Coulter (2016:80-81). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Robbins dan Timothy (2016). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 8 No 2. <http://repository.uin-malang.ac.id/11286/1/11286.pdf>.
- Sugiyono (2009:172). The Effect Of ERP System Implementation On Company Performance. *Journal Universitas Banten Jaya*. Volume 4 No 2 Agustus 2020. <http://ejournal.lppmunbaja.ac.id/index.php/saintek/article/view/1016/595>.
- Sugiyono (2010:62). Analysis Of Determinant Factors Of Purchase Decisions Stored By Starbucks Manado Toen Square. *Journal EMBA* vol. 7 No. 4 Oktober 2019, Hal. 5147-5156. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26022/25661>.
- Sugiyono(2013:142). Room Conditioning Trainer Uses A Friendly R32 Split Ac Environment As A Learning Media For Engineering Courses Refrigeration And AirCRAFT At State University Of Semarang. *Edu Elekrika* Journal 7 (2) (2018). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduel/article/view/29139>.
- Sugiyono(2017:23). Profitability Effect On Company Value (Empirical Study of Companies in the Consumer Goods Industry Sector on the Indonesia Stock Exchange 2017-2019). *Journal Neraca Peradaban*. Volume 1, Nomor 2 Mei 2021 <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/neraca/article/view/36/149>.
- Sugiyono (2018:55). Analysis Of The Marketplace Site User Perception Technology Admission Model Using (TAM) (Case Study In Tokopedia). *E-Proceeding of Management: Vol 7, No 2 Desember 2020, Page 5310*. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13731/13473>.
- Sugiyono (2019:23). Relationship Between Course And Creational Subjects Entrepreneurs Hip With An Interest In Student Entrepreneurs Hip In SMA PGRI 2 Palembang. *Vol 8, No*

- 2 (2020) 48-5p-ISSN 2337-4721. <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/3309/1529>.
- Shopiah dan Sangadji (2018:177). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Suwatno dan Prinsa (2018:196). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Suwanto dan Priansa (2018:1771). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Syamsul Arif, Zainudin, Abdul Hamid K (2019). Influence of Leadership, Organization, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 2, No 4. https://www.researchgate.net/publication/337068658_Influence_of_Leadership_Organizational_Culture_Work_Motivation_and_Job_Satisfaction_of_Performance_Principles_of_Senior_High_School_in_Medan_City.
- Thoha (2017:49). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Wibowo (2016:70). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-657. https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.
- Wibowo (2016:247). The Effect of Leadership Style. Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated

by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 7, Issue 8 September 2020, Pages: 642-65.
https://www.researchgate.net/publication/346119328_The_Effect_of_Leadership_Style_Work_Motivation_and_Organizational_Culture_on_Employee_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction.