Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang
Vol. 4, No.1 Februari 2024: 190 - 205
P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. HWA SEUNG INDONESIA)

Ainun Nafisah[1], Efriyani Sumastuti[2,] Ika Indriasari[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang
Corresponding author: ainunnafisah1904@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *To analyze the influence of leadership style on employee motivation, to analyze the influence of leadership style on employee performance, to analyze the influence of work culture on employee work motivation, to analyze the influence of work culture on employee performance, to analyze the influence of work motivation on employee performance, to analyze the influence of work style leadership on employee performance mediated by work motivation, to analyze the influence of work culture on employee performance mediated by work motivation at PT. Hwa Seung Indonesia.*

Methods. *This study uses a quantitative approach. In this study the population was all employees at PT. Hwa Seung Indonesia numbered 3418 people, the sample in this study was 100 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. This research data analysis technique uses measurement models (outer model, iner model, and hypothesis testing).*

Findings. *1)*Leadership style has a positive and significant effect on work motivation (2.333) and a sig value of 0.003 < 0.05, 2) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance (2.195) and a sig value of 0.002 < 0.05, 3) Work culture has a positive and significant effect on work motivation (2.075) and sig value 0.002 < 0.05, 4) Work culture has a positive and significant effect on employee performance (Y). (2.104) and sig value 0.008 < 0.05, 5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance (2.328) and sig value 0.000 < 0.05, 6) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by work motivation (2.680) and a p value of 0.003 < 0.05, 7) Work culture has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by work motivation (2.648) and p value is 0.004 < 0.05.

Implication. *Leaders should evaluate and place employees according to their abilities, and employees need to increase their own motivation and improve the quality and quality of the company's products.*

Keywords. *Leadership Style; Work Culture; Employee Performance; Work Motivation*.

ABSTRAK

Tujuan. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja, untuk menganalisis terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja di PT. Hwa Seung Indonesia.

Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia sejumlah 3418 orang, sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan model pengukuran (outer model, iner model, dan pengujian hipotesis).

Hasil. 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kerja (2,333) dan nilai sig 0,003 < 0,05, 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2,195) dan nilai sig 0,002 < 0,05, 3) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja (2,075) dan nilai sig 0,002< 0,05, 4) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (2,104) dan nilai sig 0,008 < 0,05, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2,328) dan nilai sig 0,000 < 0,05, 6) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja (2,680) dan nilai p value sebesar 0,003 < 0,05, 7) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja (2,648) dan nilai p value sebesar 0,004 < 0,05.

Implikasi. Pimpinan hendaknya melakukan evaluasi dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, dan karyawan perlu meningkatkan motivasi diri sendiri serta meningkatkan mutu dan kualitas produk dari perusahaan**.**

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

1. Pendahuluan

Untuk menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Ini terutama di era globalisasi dan tuntutan persaingan global yang ketat saat ini. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif dan efisinen untuk meningkatkan kinerja usahanya. Oleh karena itu karyawan berperan strategis dalam mewujudkan eksistensinya. Hanya manusia terbaik dan berpotensi yang lebih dengan jumlah yang cukup, dan pada posisi yang tepat serta dengan pendayagunaan yang optimal dapat mendorong suatu perusahaan demi tercapainya tujuan. Karena Pengelolaan SDM yang baik akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Hwa Seung Indonesia adalah produsen sepatu dengan merk Adidas dan Reebok yang berada di kabupaten Jepara Jawa Tengah. Perusahaan tersebut mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, diantara karyawan, masih ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja. Hal ini dapat terjadi karena beberapa karyawan bekerja hanya untuk memenuhi standar minimum, sementara karyawan lain dapat bekerja secara aktif dan dengan penuh semangat mendedikasikan diri mereka untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, masih ada beberapa pekerja yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, menurunkan kualitas produk, dan tidak mencapai target perusahaan.

Akibatnya, menjadi seorang pemimpin sangat penting mencapai kinerja terbaik setiap karyawan karena mereka dapat memberikan motivasi yang dapat membangun budaya organisasi yang kuat. Namun pada kenyataanya pemimpin di perusahaan ini kurang memperhatikan bahawahanya dalam mengarahkan pekerjaan, sehingga pekerjaan berjalan lebih lambat, komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang juga terbuka, serta kurangnya pengawasan terhadap bahawahnya. Ini terhubung dengan bagaimana menerapkan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Karena kemampuan karyawan terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. Hasilnya dapat dicapai jika budaya kerja yang baik dibangun dan didukung oleh kerja sama antar karyawam, serta motivasi dari pimpinan. Masih banyak

karyawan yang belum melaksanakan budaya kerja yang telah ditentukan sebelumnya seperti menaaati peraturan yang berlaku, kurangnya kerja sama antar karyawan, perselisihan antara karyawan yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya. Karena permasalahan tersebut, banyak karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan karena pemberian motivasi dari atasan maupun rekan kerja, mampu mendorong diri sendiri untuk lebih semangat dalam bekerja. Motivasi dapat digambarkan sebagai keinginan, kebutuhan, atau hal lain yang mendorong seseorang untuk menjadi semangat dan termotivasi dalam upaya mengendalikan dan memenuhi keinginan diri sendiri. Motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik berupa membangun hubungan yang positif dari atasan dengan bawahan sesama rekan kerja. Namun kurangnya penghargaan dan reward, pujian atau sanjungan bila mencapai target membuat karyawan memiliki motivasi yang rendah. Selain itu masih banyak karyawan yang takut mencoba hal baru dan menolak peluang yang ada.

Dari pra survey yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan, dan hasilnya pasti dapat digunakan oleh lembaga untuk membuat kebijakan dan keputusan yang lebih baik tentang pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian yang disebut "Analisis Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening".

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja, untuk menganalisis terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja di PT. Hwa Seung Indonesia.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan membuat kebijakan dan keputusan yang lebih baik tentang pengelolaan sumber daya manusia. Untuk almamater, hasilnya diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan akademisi dan memberikan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan, masyarakat, dan pihak lain. Selain itu, dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk orang-orang di masa depan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil setelah melakukan tugas tertentu, (Nurjaya 2021). Kinerja menurut Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, (2021) adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya (Windryanto, 2014). Menurut Mangkunegara (2017) ada empat indikator kinerja karyawan: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai karyawan.

Gaya Kepemimpinan

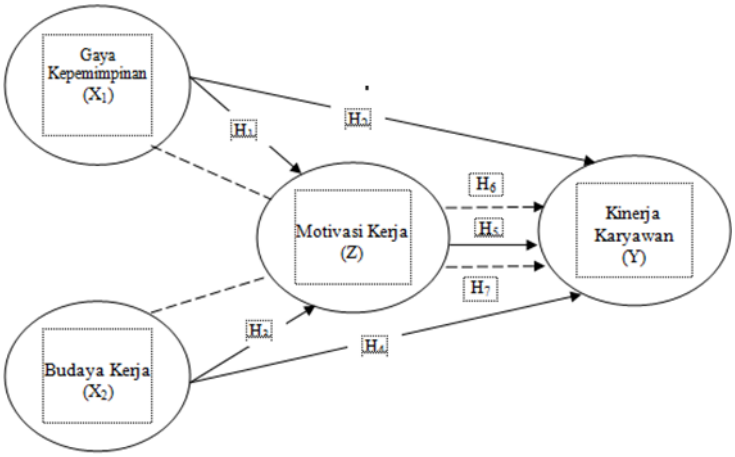
Sutrisno (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi mereka. Sulistiyani (2018), menyatakan bahwa pemimpin adalah seseoreang yang memimpin orang lain dengan memberikan petunjuk atau perintah secara resmi. Miftah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain, termasuk anggota kelompok. Dengan mempertimbangkan semua hal di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk mengikutinya tanpa merasa terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya Kerja

Ruliyansa, (2018) budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang baik yang selalu didasarkan pada nilai-nilai yang penuh makna. Budaya kerja adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan semakin baik (Mangkunegara, 2015). Namun Stephen (2015) mengatakan bahwa budaya kerja menghasilkan sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan, yang membedakan organisasi satu dari yang lain. Penulis dapat mengambil kesimpulan dari teori di atas bahwa budaya kerja pekerja dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang jelas terkait dengan lingkungan kerja yang baik.

Motivasi Kerja

Andika (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. ini adalah kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2018) motivasi mengacu pada upaya untuk meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara berpikir yang didasarkan pada cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan, dan pendorong yang dalam suatu kelompok.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

1. Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Budaya kerja diduga berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan
4. Budaya kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5. Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6. Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening
7. Budaya kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening

3. Metode Penelitian

Prosedur populasi dan Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia bagian Produksi sejumlah 3418 orang. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Teknik Analisis

1. Model Pengukuran Outer Model
   a. Uji Validitas
      Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang diukurnya.
      1) Convergent Validity
         Apakah setiap item pertanyaan mengukur dimensi yang sama dari variabel tersebut ditunjukkan oleh pengukuran konvergensi ini. Akibatnya, hanya item pertanyaan yang memiliki tingkat signifikansi yang tinggi—yang lebih besar dari dua kali standar error dalam menilai item pertanyaan variabel penelitian—dipilih. Menurut Ghozali, (2017), validitas konvergen hanya dapat dicapai ketika nilai AVE setiap variabel lebih dari 0.5 dan nilai beban setiap item juga lebih dari 0.5.
      2) Average Variance Extrated (AVE)
         Untuk melakukan uji validitas ini, kami menggunakan nilai average variance extracted (AVE), yang merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel, yang merupakan ringkasan indikator konvergen. Jika AVE masing-masing item pertanyaan lebih besar dari 0.5, itu adalah persyaratan yang baik.
      3) Discriminant Validity
         Untuk menentukan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain, uji validitas ini digunakan. Nilai korelasi setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi seluruh variabel lain. Nilai cross-loading juga dapat memenuhi uji validitas diskriminan (Ghozali, 2017).
   b. Uji Reliabilitas
      Untuk memastikan ketepatan, akurasi, dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk, uji reliabilitas dilakukan (Ghozali, 2017). Dengan software SmartPLS 4.0, reliabilitas PLS-SEM dapat dinilai dengan melihat:
      1) Composite Reliability
         Kompleksitas reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk. Ini dilakukan dengan melihat nilai latent variable coefficients. Berdasarkan output ini, kriteria dievaluasi dari dua faktor: gabungan reliabilitas dan alfa cronbach, masing-masing harus memiliki nilai minimal 0.70 sebagai syarat reliabilitas. Suatu konstruksi dapat dianggap reliabel jika memenuhi dua syarat tersebut (Sholihin, Mahfud, 2013)
      2) Cronbach's Alpha
         Cronbach's Alpha (alpha) adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Ini digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien

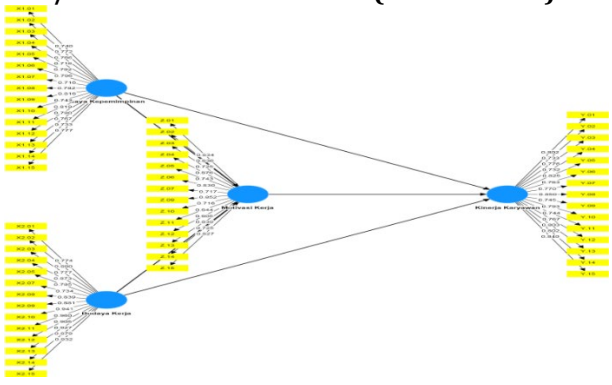
reliabilitas. Nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60 Konstruksi dapat dianggap kuat atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian jika memenuhi dua kriteria tersebut (Ghozali, 2017).

2. Model Struktural (Inner Model)
   a. R-Square
      Untuk mengetahui seberapa baik model dapat memperediksi keakuratan, digunakan koefisien determinasi (R-Square). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square, yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan terlepas dari apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Dengan nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25, model dianggap kuat, moderat, atau lemah (Ghozali, 2017).
   b. F-Square
      Nilai F-Square atau efek ukuran juga dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktur dengan menilai pengaruh relatif variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (terpengarui)
   c. Goodness of Fit Model
      Dengan menggunakan goodness of fit (GOF), penilaian model struktural dalam analisis PLS-SEM dapat diuji. Pengujian ini digunakan untuk menilai kelayakan model pada penelitian atau kecocokan odel, yang menentukan apakah data yang diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Enam statistik uji kesesuaian model yang digunakan dalam analisis PLS-SEM adalah Standardize Root Mean Square Residual (SRMR), Unweighted Least Square Discrepancy (d_ULS), Geodesic Discrepancy (d_G), Chi-Square, Normed Fit Index (NFI), dan Root Mean Square Residual Covariance (Rms_Theta).
3. Pengujian Hipotesis
   a. Estimate For Path Coefficients
      Nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik akan digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel dalam uji selanjutnya. Ini akan dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Nilai T statistik dianggap diterima jika lebih besar dari 1,96 (α 5%). Ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima atau terbukti jika nilai T statistiknya lebih besar dari 1,96 (Ghozali, 2017).
   b. Uji Pengaruh Tidak Langsung
      Motivasi kerja adalah variabel intervening dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (2014), suatu variabel dianggap sebagai variabel intervening jika ia memengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriterion (dependen). Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini ditunjukkan oleh hasil boostraping kolom spesifik. Nilai p-value digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Hipotesis diterima jika nilai P-Value kurang dari 0,05 dan ditolak jika nilai P-Value lebih dari 0,05 (Ghozali, 2017)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengujian Kualitas Data / Evaluasi Measurement (Outer Model)



Gambar 2 Full Model Struktural Partial Least Square (Pra Eliminasi)

Convergent Validity

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa nilai outer model atau korelasi antar variabel genap konstruk melewati validitas konvergen karena memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70, sehingga untuk semua variabel dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Cross Loading

Tabel 1 Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Gaya Kemeimpinan	0,591
2	Budaya Kerja	0,730
3	Motivasi Kerja	0,627
4	Kinerja Karyawan	0,614

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, sehingga memiliki validitas diskriminan yang kuat.

Composite Reliability

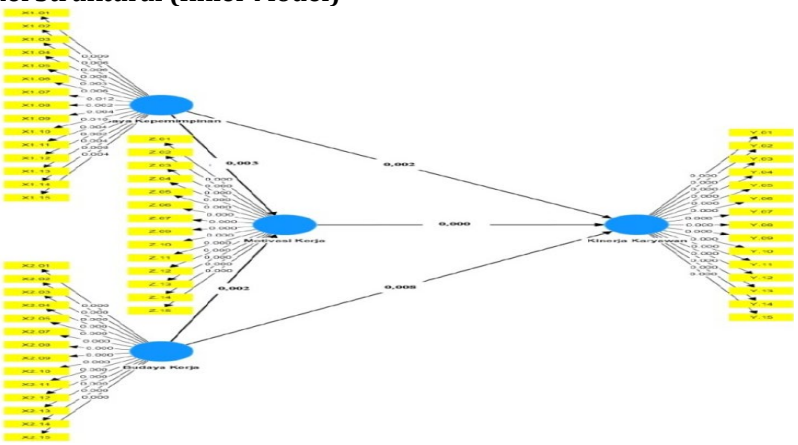
Tabel 2 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

No	Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
1	Gaya Kemeimpinan	0,956	0,950
2	Budaya Kerja	0,976	0,975
3	Motivasi Kerja	0,962	0,957
4	Kinerja Karyawan	0,960	0,955

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, semua variabel penelitian memiliki nilai composite reliability > 0,7 dan memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi composite reliability, yang mengarah pada kesimpulan bahwa setiap variabel memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3 Full Model Struktural Partial Least Square (Inner Model),

Uji R Square

Tabel 3 Nilai R-Square

No	Variabel	R-Squares
1	Kinerja Karyawan	0,558
2	Motivasi Kerja	0,523

Sumber: data diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada model 1 yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,8%. Pada model 2 yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 52,3%.

Uji F Square

Tabel 4 Nilai F^2

No	Hubungan	F^2	Besarnya Pengaruh
1	X1 → Y	0,020	Kecil
2	X1 → Z	0,033	Kecil
3	X2 → Y	0,210	Medium
4	X2 → Z	0,025	Kecil
5	Z → Y	1,234	Besar

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh yang paling besar terjadi (1,234), sedangkan pengaruh medium terjadi pada budaya kerja terhadap kinerja (0,210) sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja (0,020), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (0,033) dan pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja (0,025) merupakan pengaruh yang paling besar terjadi.

Uji Goodness of Fit Model

Tabel 5 Hasil Uji Goodness of Fit Model

No	Struktural Model	Estimated Model
1	SRMR	0,098
2	d_ULS	16,479
3	d_G	16,760
4	Chi-Square	5491,827
5	NFI	0,462

Sumber: data diolah 2023

Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,098. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Path Coefficient pada Pengujian Model

No	Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	P-values
1	X1 → Z	0,254	0,260	0,063	2,333	0,003
2	X1 → Y	0,295	0,282	0,080	2,195	0,002
3	X2 → Z	0,239	0,247	0,029	2,075	0,002
4	X2 → Y	0,208	0,209	0,075	2,104	0,008
5	Z → Y	0,248	0,243	0,061	2,328	0,000

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil Path Coefficient pada tabel 6 diatas, dapat diketahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima ataupun ditolak, secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

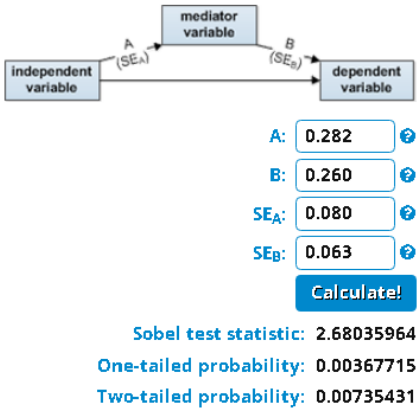
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Hwa Seung Indonesia
   Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,333) dan nilai sig 0,003 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia.
b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia
   Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,195) dan nilai sig 0,002 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia

c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Hwa Seung Indonesia
Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,075) dan nilai sig 0,002 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H3 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia

d. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia
Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,104) dan nilai sig 0,008 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H4 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia
Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,328) dan nilai sig 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa H5 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia.

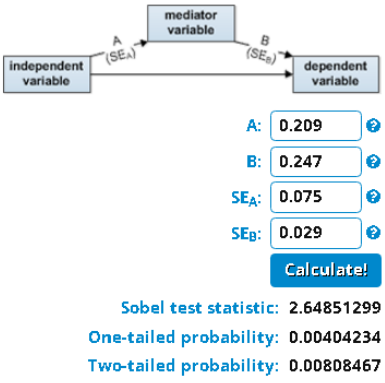
f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja
Hasil perhitungan menggunakan program bantu Sobel test Calculator untuk mengetahui kemampuan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat disajikan pada gambar berikut :



Gambar 4. Nilai Sobel X1 - Z – Y

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test di atas diperoleh nilai sobel statistik sebesar 2,680 dan nilai pvalue sebesar 0,003 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia.

g. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja
Hasil perhitungan menggunakan program bantu Sobel test Calculator untuk mengetahui kemampuan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 5 Nilai Sobel X2 - Z – Y

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test di atas diperoleh nilai sobel statistik sebesar 2,648 dan nilai pvalue sebesar 0,004 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H7 diterima, yang

berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Hwa Seung Indonesia

Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,333) dan nilai sig 0,003 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia. Selaras dengan penelitian (Abdul Syukur, 2019) bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t hitung 3.850> 1,697 dengan df: n-k-1 (37-1-1)= 35. Penelitian lainnya dengan hasil senada dilakukan oleh Jannah, Sazly, (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 43,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 yang berarti terdapat hubungan yang kuat.

Hasil distribusi frekuensi dalam penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dari 100 responden terkait gaya kepemimpinan menunjukkan indikator tertinggi dari variabel gaya kepeminpinan dengan nilai mean 4,16 ada pada item pernyataan X1.1 yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan contoh yang baik pada bawahan dan X.8 yang menyatakan pimpinan melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan menyelesaikannya dengan baik. Sedangkan pada item pernyataan X1.11 yang menyatakan bahwa pimpinan melakukan evaluasi kelayakan kinerja pegawai menjadi indikator terendah dengan nilai mean 3,98.

Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, (2021)mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat menunjukkan sikap kepedulian pimpinan terhadap karyawannya, seperti memusyawarahkan masalah, memberikan pemecahan masalah, berkomunikasi dengan karyawan, berpartisipasi dalam diskusi masalah, dan memberikan nasehat apabila ada masalah. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik juga akan berdampak negatif pada penyeselesaian masalah. Literatur telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai tentunya sangat terkait. Pegawai pelayanan pasti ingin memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, karena ini dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja terbaik (Widodo, 2015).

Bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam bekerja dikenal sebagai gaya kepemimpinan, yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu bagaimana seorang pemimpin memberikan motivasi dan berinteraksi dengan karyawannya untuk mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal (Mangkunegara, 2013). Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika gaya kepemimpinan seorang pimpinan lebih baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja (Setiawan, 2017).

.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hwa Seung Indonesia

Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,195) dan nilai sig 0,002 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Kurniawan, (2018) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyaran (0,001 < 0,05). Penelitian lainnya yang sejalan terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Depitra, P. S., & Soegoto, (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (t hitung 4.759 > 1.66; sig 0,000 < 0,05), dimana semakin baik kinerja gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang sangat penting, serta bagaimana seorang pemimpin membawah kelompok kerja ke arah keberhasilan atau produktifitas yang maksimal (Putra, Wira Mahardika dan Bayu, 2017). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dan baik. Untuk mencapainya, banyak upaya harus dilakukan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dan

karyawan dengan kinerja mereka (Guterres, L.A. dan Supartha, 2016). Sebagaimana dinyatakan oleh Dewi., (2017) salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena pemimpin berfungsi sebagai pusat pengembangan organisasi dan meningkatkan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sumber daya manusia sebagai pengelola langsung bertanggung jawab atas kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia

Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,075) dan nilai sig 0,002 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia. Penelitian sebelumnya oleh Firanti, D. A., Sulistiani, I. & Sary, (2021) memperkuat temuan bahwa budaya dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota Club K Universitas Negeri Jakarta; budaya yang baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi suasana di dalamnya, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi kerja anggota. Hasil distribusi frekuensi dalam penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dari 100 responden terkait budaya kerja menunjukkan indikator tertinggi dari variabel budaya kerja dengan nilai mean 4,27 ada pada item pernyataan X2.12 yang menyatakan bahwa saya mau belajar hal yang baru dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan pada item pernyataan X2.7 yang menyatakan bahwa saya membersihkan area kerja setelah pekerjaan selesai dan pernyataan X2.8 yang menyatakan bahwa saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan menjadi indikator terendah dengan nilai mean 4,08.

Secara literature menjelaskan bahwa suatu budaya akan mewarnai cara bertindak para karyawan dalam aktifitas sehari-hari. Budaya kerja yang mengarah kepada hal positif dapat membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi karena suasana lingkungan tercipta dengan kondusif nyaman Namun hal ini bertolak belakang apabila sebuah perusahaan memiliki budaya yang negative, sehingga karyawan bekerja dalam tekanan karena suasana yang buruk, itu menyebabkan motivasi karyawan menurun dalam bekerja (Az zuhri, F. M., & Permanasari, 2019). Dalam organisasi, budaya yang baik sejalan dengan tingkat motivasi pekerja. Jika organisasi tersebut juga memiliki budaya yang kuat yang membuat anggota merasa puas, maka budaya tersebut juga dapat meningkatkan motivasi pekerja (Weerasinghe, 2017).

Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia

Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,104) dan nilai sig 0,008 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Darmanto, (2018) yang menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (0,029 < 0,05), dengan nilai korelasi 0,224 yang berisfat positif artinya semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Studi tambahan oleh Gaol, (2022) menemukan bahwa budaya kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pejagalan, Kota Administrasi Jakarta Utara. Dengan nilai koefisien determinasi (adjusted R2) sebesar 0,472, atau 47.2%, ini menunjukkan bahwa faktor lain memengaruhi 52.8% kinerja pegawai.

Menurut Adha, R. N., N. Qomariah, (2019) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi secara konsisten. Jika karyawan bertindak sebagai bagian dari perusahaan, budaya kerja akan terpenuhi. Ini akan memungkinkan semua elemen yang mempengaruhi kinerja diciptakan dengan benar. Perusahaan harus selalu mempertimbangkan lingkungan tempat karyawan bekerja, seperti rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka (Widya, R., 2015). Karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika ada budaya kerja yang baik (Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, 2023). Selain itu, budaya kerja yang kuat akan membentuk budaya perusahaan yang baik dan menunjukkan bahwa budaya tersebut memiliki fondasi yang kuat yang dapat dijiwai dan diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Karena itu, tuntutan kinerja yang tinggi dari karyawannya sangat penting untuk mencapai target kerja tahun kerja sebelumnya (Widianto, Tri, 2021).

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia

Hasil path coefficient menunjukkan nilai Tstatistik sebesar (2,328) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hwa Seung Indonesia. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Saputro, G. B., & Siagian, (2017) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai tstatistics sebesar 8,407. Penelitian lain yang selaras dilakukan oleh (Mahari, 2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja (p value 0,004). Hasil distribusi frekuensi dalam penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dari 100 responden terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator tertinggi dari variabel motivasi kerja dengan nilai mean 4,65 ada pada item pernyataan Z.10 yang menyatakan bahwa saya mendapatkan penghargaan (bonus/insentif tambahan) bila berhasil mencapai prestasi kerja yang baik. Sedangkan pada item pernyataan Z.1 yang menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya menjadi indikator terendah dengan nilai mean 4,58.

Kinerja karyawan dan motivasi karyawan saling berhubungan. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, baik untuk bekerja, mencari uang, atau menghidupi keluarganya, semakin baik kinerjanya di tempat kerja. Motivasi kerja bagi seorang karyawan dapat memberikan dampak yang besar bagi jalan nya Karena motivasi kerja seorang karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, itu dapat berdampak besar pada kemajuan suatu perusahaan. Suatu ukuran yang paling pertama dalam meningkatkan kinerja, yang ditunjukkan oleh hasil kerja, adalah keahlian seseorang. Sebagian besar orang yang bekerja atau berpartisipasi dalam organisasi ingin melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, memberikan yang terbaik, dan mencapai hasil yang terbaik (Firanti, D. A., Sulistiani, I. & Sary, 2021). Motivasi kerja adalah upaya untuk mengubah, mempertahankan, dan mengarahkan sikap seseorang di tempat kerja mereka. Motivasi kerja ini menentukan bagaimana seseorang bersikap terhadap organisasi. Setiap hal yang dapat menimbulkan gairah, keinginan, dan energi dalam diri seseorang dapat disebut sebagai motivasi kerja. Ini dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sitorus, 2020).

Ketika motivasi kerja meningkat atau menurun, itu akan mempengaruhi kinerja karyawan atau anggota organisasi. Dorongan atau gerakan terhadap motivasi kerja yang tidak sesuai dengan kepribadian individu akan berdampak negatif baik pada organisasi maupun individu (Taruh, 2020).

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil sobel test diperoleh nilai sobel statistik sebesar 2,680 dan nilai pvalue sebesar 0,003 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia. Hasil distribusi frekuensi dalam penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dari 100 responden terkait kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator tertinggi dari variabel kinerja dengan nilai mean 4,64 ada pada item pernyataan Y.13 yang menyatakan bahwa saya selalu berkomunikasi dengan pimpinan terkait berbagai tugas agar semua bisa berjalan dengan baik dan hasil nya bisa maksimal. Sedangkan pada item pernyataan Y.7 yang menyatakan bahwa Saya selalu bekerja berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahan menjadi indikator terendah dengan nilai mean 4,54.

Menurut Pratama, (2019) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Ini juga penunjukkan bahwa ada koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penemuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat dengan gaya kepemimpinan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Fikri, H., & Prastyani, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mengatur hubungan antara gaya kepemimpinan yang dipilih seseorang dan kinerja karyawan. Karyawan akan memilik kesempatan untuk memaksimalkan potensi mereka jika perusahaan memiliki pemimpin yang baik. Karena itu, karyawan lebih semangat dalam bekerja, yang membuat mereka lebih konsentrasi untuk melalukan yang terbaik untuk perusahaan.

hasil sobel test diperoleh nilai sobel statistik sebesar 2,648 dan nilai p value sebesar 0,004 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H7 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia. Sejalan dengan Hidayat, (2022), penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja berdampak positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Dengan nilai uji signifikansi 0,165, uji koefisien jalur dan uji koefisien jalur menunjukkan bahwa budaya kerja berdampak positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Ini menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam memediasi budaya kerja.

Menurut Handrawai, (2022), budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang saat bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, bersemangat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. Menurut (Hasibuan, 2018), motivasi berasal dari kata Latin movere, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Bagaimana memotivasi karyawan untuk memanfaatkan kekuatan dan potensi mereka untuk bekerja sama secara efektif, mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang kuat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Seorang pimpinan yang memberikan dukungan kepada karyawan dapat dianggap sebagai motivasi. Dukungan ini secara tidak langsung akan meningkatkan semangat karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan, yang secara tidak langsung akan mendorong mereka untuk terus bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. Dengan adanya keinginan untuk mencapai suskes dan melampaui standar keberhasilan yang tinggi, motivasi sebagai variabel mediasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan budaya perusahaan dan memberikan motivasi moneter dan non-moneter dapat menjadi langkah pertama dalam menumbuhkan motivasi karyawan. Membangun hubungan interpersonal dengan atasan, karyawan lainnya, dan lingkungan sekitar akan meningkatkan kinerja karyawan (Putra, I., & Surya, 2023).

5. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuisioner dan tidak dengan melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti. Kurangya pemahaman dari responden terhadap pernyataan dalam kuisioner serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan yang ada.

6. Kesimpulan dan saran

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator terendah yaitu pimpinan melakukan evaluasi kelayakan kinerja pegawai, oleh sebab itu pimpinan disarankan agar melakukan evaluasi dan menempatkan karyawan sesuai keahlian karyawan agar bisa mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel budaya kerja memiliki indikator terendah yaitu membersihkan area kerja setelah pekerjaan selesai dan memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan, untuk itu disarankan untuk pemimpin agar melakukan tindakan tegas dengan memberi sanksi bagi karyawan agar mematuhi ketentuan yang ada pada perusahaan.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki indikator terendah yaitu pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan, oleh sebab itu pemimpin hendaknya memberikan motivasi berupa reward bagi karyawan yang dapat

menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki indikator terendah yaitu bekerja berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahan oleh sebab itu setiap karyawan harus melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar mutu, kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena itu bentuk dari nilai pokok seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas pada dirinya dan perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas fokus penelitian. Penelitian di PT Hwa Seung Indonesia disarankan untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan.

Daftar Pustaka

Abdul Syukur, et all. 2019. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2): 90–99.

Adha, R. N., N. Qomariah, dan A.H.H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1): 47.

Andika, R. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Medan.

Az zuhri, F. M., & Permanasari, K.I.P. 2019. Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2): 93.

Darmanto, R.F. 2018. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 2(2). Tersedia di http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/216/pdf.

Depitra, P. S., & Soegoto, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2): 185–188.

Dewi., A.R.S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kab. Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 14(2).

Fikri, H., & Prastyani, D. 2021. Gaya Kepemimpinan Transformasional Masa Pandemi Covid 19: Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi. *Publika Jurnal Administrasi Publik*, 10(2): 8–20.

Firanti, D. A., Sulistiani, I. & Sary, M.P. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2). Tersedia di https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810.

Gaol, S. dan 2022. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2).

Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang*. Semarang: UNDIP.

Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3): 429-454.

Handrawai 2022. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja. 2(1): 1–10.

Hasibuan 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Hidayat 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Uppd). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4).

Jannah, Sazly, & K. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 9–18. Tersedia di https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/299/126.

Kurniawan, A. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan cabang Pematangsiantar. STIE Sultan Agung. *Jurnal Manajemen dan Keuangan.*, 6(2).

Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Y.D.P.R. 2023. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1): 1–14.

Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *urnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3): 163-170.

Mahari, S. dan P. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. : *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1): 66–77.

Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, J.F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motifasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 128–134.

Miftah, T. 2015. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta.

Nurjaya 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. , III(1), 60-74. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1): 60–74.

Pratama, M.A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero).

Putra, I., & Surya, I. 2023. Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(5): 481–501.

Putra, Wira Mahardika dan Bayu, K. 2017. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM.*, 2(2).

Ruliyansa 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2): 82–91.

Saputro, G. B., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. *AGORA*, 5(3).

Setiawan, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan. *Agora*, 5(3).

Sholihin, Mahfud, and D.R. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0.* Yogyakarta: Andi.

Sitorus, R.M.T. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Motivasi Kerja.

Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta.

Sulistiyani 2018. *Kepemimpinan profesional, Pendekatan Leadership dan Implementasi dalam Organisasi Publik,*. Yogyakarta.

Sunyoto 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Taruh, F. 2020. *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati*. Yogyakarta: Deepublish.

Weerasinghe, G. 2017. Organization Culture Impacts On Employee Motivation: A Case Study On An Apparel Company In Sri Lanka. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 4(4): 59–62.

Widianto, Tri, dan S.S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ProBank*, 3(2): 52–59.

Widodo, S.S. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Cetakan Kedua. Manggu Media.

Widya, R., & K. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*. Tersedia di http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/45/umj-1x-reniwidyak-2224-1-.

Windryanto, T. 2014. *Manajemen. Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yudistira.