

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BPS KAB SEMARANG)

Dika Hanafi Dwi Jayanto, Ahmad Mardalis
Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era digital dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bps kabupaten semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu dengan kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kontribusi kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kontribusi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kontribusi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) kontribusi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kontribusi kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, (7) kontribusi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the contribution of leadership and organizational culture to employee performance in the digital era with job satisfaction as an intervening variable at the Semarang Regency BPS. The sample in this study amounted to 76 respondents. This research is a type of quantitative research. The type of data used in this study is primary data, namely by using a questionnaire using a Likert measurement scale. The data analysis technique of this research uses the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) with the Smart PLS program. The results of this study indicate that (1) the contribution of leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) the contribution of leadership does not have a positive and significant effect on employee performance, (3) the contribution of organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) the contribution of organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, (5) job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, (6) the contribution of leadership has a positive and significant influence on employee performance mediated by job satisfaction, (7) the contribution of organizational

culture has a positive and significant influence on employee performance which is mediated by job satisfaction.

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses pemberian makna kerjasama dan berpangkal dari kemauan memimpin untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikutnya menuju pencapaian tujuan Menurut Nurhayati, (2012)

Kepemimpinan atau leadership merupakan salah satu kunci keberhasilan karena berperan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peran strategis kepemimpinan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dilihat sebagai faktor kegagalan. Akibatnya, setiap pemimpin memiliki tugas untuk secara serius mempertimbangkan mempromosikan, memobilisasi, dan mengarahkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi besar tidak hanya membutuhkan manajer yang dapat diandalkan, tetapi juga orang-orang dengan kepemimpinan yang baik. Ketika pemimpin dapat menjadi pemimpin pada saat yang sama, itu juga memastikan bahwa organisasi yang mereka kelola, atur, dan pimpin dapat secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang seharusnya mereka capai menurut Wening & Santosa, (2020).

Salah satu kontribusi terpenting dalam bisnis saat ini adalah Kepemimpinan di era digital menumbuhkan sejumlah persoalan terkait dengan kemauan pimpinan dan anggota (manajemen sumber daya manusia) untuk mengeksplorasi segala kemungkinan pemanfaatan teknologi digital untuk memaksimalkan usahanya. Masalah kesiapan ini terkait dengan transisi yang tidak merata dari paradigma analog ke digitalisasi. Aksesibilitas teknologi informasi bergantung pada daya beli individu atau kelompok, karena difusi teknologi informasi masih mempengaruhi sistem ekonomi industry menurut Wulandari et al., (2021)

Era digital saat ini semua pemimpin di perusahaan menggunakan teknologi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan mudah. Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi, salah satu di antaranya adalah kepemimpinan di era digital saat ini, lingkungan kepemimpinan perusahaan dalam penerapan strategi digital tentunya akan mempengaruhi proses pencapaian profit perusahaan. Perusahaan kini dituntut untuk

berpartisipasi dalam persaingan terbuka dan aktif untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber dayanya menghadapi persaingan global dalam Wina Annissa Sunaryo, Tabroni, Lies Putriana, (2021). Era digital saat ini berkembang pesat dan mempengaruhi hampir setiap bidang kehidupan. Karena era digital adalah hasil dari revolusi industri, ada perubahan dalam model bisnis. Ini berarti bahwa proses, praktik kepemimpinan, struktur organisasi, dan model bisnis perlu diubah secara signifikan untuk mengakomodasi perubahan. Jadilah lebih fleksibel menurut Winasis & Riyanto, (2020) Kepemimpinan di era ini memiliki peran penting, dan memegang posisi terdepan dalam hal kepemimpinan di era digital. Keterampilan kepemimpinan ini memungkinkan para pemimpin untuk menggunakan teknologi dan data untuk menjalankan bisnis mereka.

Dengan perubahan teknologi yang semakin maju ini, kehidupan manusia erat kaitannya dengan teknologi, termasuk kepemimpinan. Teknologi digital yang berkembang pesat ini telah merambah banyak bidang kehidupan, termasuk bisnis, masalah sosial, dan kepemimpinan era digital. Penerapan teknologi kecerdasan buatan, pada aspek dapat mempermudah kehidupan manusia. Oleh karena itu, di banyak bidang, individu, kelompok, dan organisasi ingin menggunakan teknologi ini dengan cara yang membuat hidup mereka lebih mudah. organisasi menemukan keunggulan kompetitif dalam pembelajaran, kreativitas, dan inovasi. Cara lama memimpin orang dengan perintah dan kontrol tidak lagi berfungsi..Pada level bisnis, perkembangan teknologi ini tergambar dari kepemimpinan di era digital digital dalam bisnis. Teknologi digital ini mengarah pada pengurangan ruang fisik, karena semuanya terikat pada ruang internet, sehingga seolah-olah tidak ada batas antara satu negara dengan negara lain, sehingga terjadi saling ketergantungan antar negara. Perjanjian antar negara adalah perjanjian pertama di dunia di mana sekelompok negara tetangga telah berkomitmen untuk menyelesaikan semua perselisihan antar negara. Ini juga dianggap sebagai panutan global untuk menangani masalah transnasional. Oleh karena itu, terdapat persaingan sengit untuk memperebutkan pangsa pasar dan perusahaan harus sepenuhnya mengendalikan dan memanfaatkan teknologi menurut Jihan & Yogyakarta, (2022).

Penggunaan media sosial yang efektif termasuk dalam salah satu dari konsep Komunikasi Kepemimpinan di era digital (Deborah Barrett). Media sosial seperti Instagram, whatsapp, dan Twitter adalah blog kecil yang membantu para pemimpin menjangkau karyawan mereka. Oleh karena itu, semua eksekutif yang menggunakan media sosial harus memperhatikan gaya, ejaan, dan keterbacaan. Barrett juga menyebutkan beberapa saran untuk mendapatkan hasil maksimal dari media sosial, termasuk: Anda

memiliki selera humor yang baik untuk menjadi lebih baik dan tetap berada di mata karyawan menurut Risti et al., (2019). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat digerakkan dan dicapai. Dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu menurut Effendi, (2021)

Budaya organisasi adalah nilai atau norma yang dijadikan pedoman dalam lingkungan bersama yang dianut secara turun-temurun. Budaya organisasi dapat dirasakan melalui tindakan para anggotanya atau melalui cara anggota organisasi berpikir, merasakan, bereaksi dan menuntut dalam mengambil keputusan dan bertindak dalam organisasi lain. Kebudayaan adalah pola aktivitas manusia yang diturunkan secara sistematis dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran dalam rangka menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungannya menurut Maulidiyah, (2020) Pentingnya budaya organisasi, memahami budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mengikat seluruh individu organisasi untuk menentukan batasan normatif dari perilaku para anggota organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan eksternal, faktor internal meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal, meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut Rosadi et al., (2013). Kinerja dapat diketahui ketika memiliki kriteria keberhasilan yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat berbentuk target atau tujuan yang akan dicapai. Kinerja dapat dijadikan tolak ukur oleh perusahaan untuk melakukan penilaian terhadap karyawannya. Menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja optimal menjadi sebuah kewajiban bagi suatu perusahaan. Menurut Ramadian et al., (2021) kinerja dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, baik itu secara positif ataupun negatif. Kinerja karyawan tidak dapat dipastikan akan stabil dalam jangka waktu yang panjang, kemungkinan terburuk dapat terjadi dalam suatu kurun waktu tertentu ketika adanya penurunan kinerja karyawan dan berdampak pada keoptimalan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Ramadian et al., (2021) Kepuasan kerja sendiri juga didefinisikan sebagai salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Studi terdahulu membuktikan bahwa kepuasan berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan, hal tersebut telah di buktikan dalam penelitian para ahli menurut Soto & Rojas, (2019). Menurut Yang & Hwang, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan penilaian kinerja karyawan lebih baik yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut hasil penelitian dari Suherna, (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan SKPD Kabupaten Bantul maka tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mengelola laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karena di era digital saat ini sistem teknologi semakin canggih dan terus meningkat, maka penelitian ini dilakukan di bps kab semarang karena kepemimpinan di era digital di bps sangat dipentingkan untuk menunjang setiap karyawan agar dapat memperoleh data di lapangan yang efisien juga harus siap untuk memperbarui sistem komunikasi kepemimpinan yang baru pada era digital saat ini, Berdasarkan temuan-temuan diatas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BPS Kab Semarang.

2. METODE

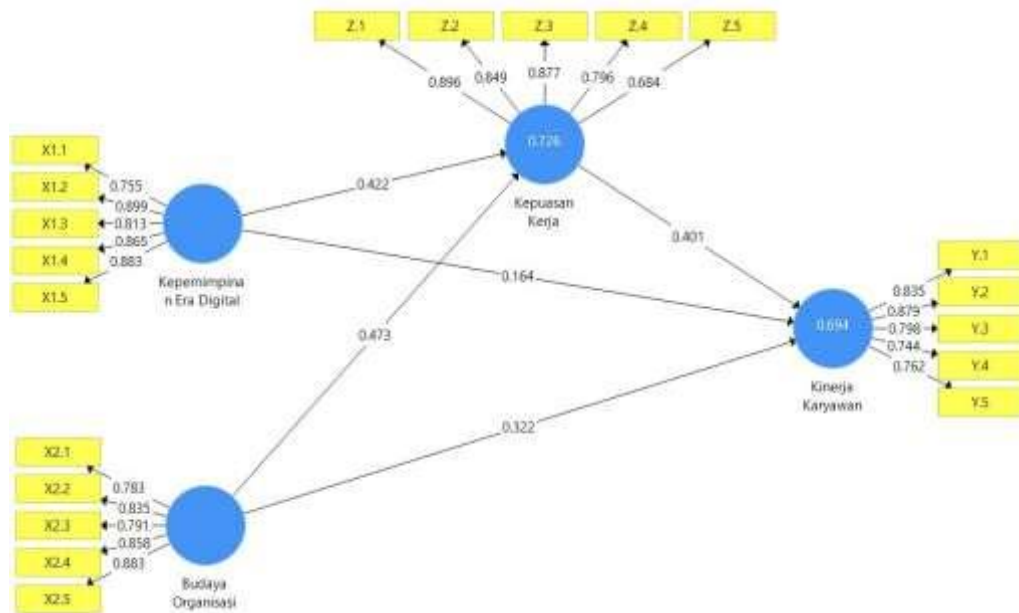
Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, di mana data penelitian berupa angka-angka dan dapat di hitung maupun di ukur. Dalam analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya kontribusi dari beberapa variabel independen secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen serta besarnya pengaruh jika melalui variabel intervening, yang nantinya diukur menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat analisis statistik Smart PLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan alat bantu software SmartPLS. Analisis data pada penelitian ini melalui tiga tahapan yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

Skema pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. *Outer Model*

Tabel 1. *Composite Reliability Composite*

Variabel	Reability	Keterangan
Kepemimpinan	0,925	Reliable
Budaya Organisasi	0,917	Reliable
Kinerja	0,902	Reliable
Kepuasan Kerja	0,913	Reliable

Sumber : Data Analisis Primer, 2023

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variable :

Tabel 2. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,898	Reliable
Budaya Organisasi	0,887	Reliable
Kinerja	0,863	Reliable
Kepuasan Kerja	0,879	Reliable

Sumber: Data Analisis Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepemimpinan > 0,7 atau 0,898, Budaya Organisasi > 0,7 atau 0,887, Kinerja > 0,7

atau 0,863 dan Kepuasan Kerja > 0,7 atau 0,879. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel > 0,7 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut *reliable*.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* > 1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Dari hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kontribusi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 2,949 maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-values* $0,003 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa semakin baik kontribusi kepemimpinan maka akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Siagian & Khair, (2018) berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Suseno et al., (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui pemanfaatan kepemimpinan, semua pekerjaan yang dirasakan sangat sulit oleh karyawan menjadi semakin mudah. Cara kerja yang mudah dengan hasil maksimal ini menjadikan seorang karyawan akan merasa puas akan hasil kerjanya Oleh sebab itu dengan cara kepemimpinan yang berada di Bps Kab Semarang dapat menunjang aktivitas kerja karyawan dan memberikan kemudahan sehingga mendapatkan kepuasan kerja.

Dari hasil ini mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kontribusi kepemimpinan era digital tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 0,846 maka pengaruhnya tidak di terima dan nilai *p-values* $0,398 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa kontribusi kepemimpinan era digital maka mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Pada penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sinaga et al., (2020) berdasarkan penelitian ini menunjukkan kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dan penelitian yang dilakukan oleh Muzakki et al., (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hubungan dan dampak langsung dari teknologi informasi ini adalah terhadap individual pemakai dan yang kemudian akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, hubungan dan dampak langsung dari kontribusi kepemimpinan terhadap individual yang kemudian akan meningkatkan kinerja

perusahaan. Oleh sebab itu dengan kontribusi kepemimpinan BPS. Kab Semarang kinerja karyawan dalam perusahaan tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t- statistik sebesar 3,560 maka pengaruhnya signifikan dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bagis et al., (2020) berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Radiana Fitriati, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh sebab itu penguasaan dan pengetahuan karyawan dalam bidangnya dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Seperti karyawan dapat bekerja sesuai dengan sop yang diberikan perusahaan, karyawan mampu mencapai target, karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan, karyawan memiliki hubungan yang baik.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t- statistik sebesar 2,265 maka pengaruhnya signifikan dan nilai p-values $0,024 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sinaga et al., (2020)) berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ratu et al., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang dapat meningkatkan budaya organisasi yang ada sehingga kinerja dari organisasional dapat terus meningkat.

Hal-hal yang dapat meningkatkan budaya organisasi yang ada sehingga kinerja dari organisasional dapat terus meningkat. Oleh sebab itu dengan penguasaan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan, karyawan meningkatkan kinerja dengan baik untuk membantu menyelesaikan tujuan dari perusahaan. Seperti dapat menguasai dan mempunyai keterampilan sesuai bidangnya, bertanggung jawab dengan pekerjaan, meningkatkan kinerja untuk mencapai target.

Untuk hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 2,422 maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-values* $0,017 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Alwan & Djastuti, (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh seorang karyawan apabila kinerjanya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan cepat.

Oleh sebab itu diukur dari indikator kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, promosi dan jabatan karyawan meningkatkan kinerjanya untuk memperolehnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti mendapatkan gaji sesuai dengan kontrak dari perusahaan, tunjangan yang diberikan perusahaan, promosi jabatan apabila bekerja dengan baik.

Dari hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara kontribusi kepemimpinan era digital terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 2,795 maka pengaruhnya signifikan nilai *p-values* $0,008 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa semakin baik kontribusi kepemimpinan maka akan menghasilkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi mendorongnya kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja terbukti memediasi kontribusi kepemimpinan era digital terhadap kinerja karyawan secara penuh (full mediated). Dengan demikian kontribusi kepemimpinan era digital secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Menurut Maryati & Siregar, (2022) kepemimpinan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Alfrida et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan ini dirasakan setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan berpengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar 3,493 maka

pengaruhnya signifikan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka menghasilkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi mendorongnya kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja terbukti memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara penuh (full mediated). Dengan demikian budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mulang, (2021) kompetensi merupakan sifat seseorang yang meliputi pengetahuan, kemampuan, atau bakat yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan yang didapatkan seorang karyawan dapat dirasakan apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Oleh sebab itu dengan budaya organisasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan kewajiban pekerjaannya, kepuasan dapat dirasakan apabila karyawan dapat menyelesaikan tanggungjawab pada pekerjaannya. Seperti penguasaan dan kemampuan karyawan dalam melakukan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H1 terbukti. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 tidak terbukti. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 terbukti Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H4 terbukti. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H5 terbukti. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan demikian H6 terbukti. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan demikian H7 terbukti.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disajikan, maka peneliti memberikan saran agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan lengkap dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Adapun saran bagi perusahaan agar terus memperhatikan kepemimpinan era digital karyawan dengan mudah memahami dan mempelajari teknologi yang berkembang saat ini yaitu era digital semua serba teknologi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat

menambah variabel independen yang lain yaitu tidak hanya pada variabel kepemimpinan era digital, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan. Agar lebih mengetahui variabel-variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti stress.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adjam, F. A., Tentama, F., & Yuliasesti, E. (2019). Pengujian validitas dan reliabilitas pada konstruk komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 127–134.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Bagis, F., Darmawan, A., Hidayah, A., & Ikhsani, M. M. (2020). *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 616. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1450>
- Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, 1(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dewi, N. C. K., & Frianto, A. (2020). Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan Agus Frianto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 408–416.
- Ernanda, D., & Sugiyono. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive dan Service Quality terhadap Keputusan Pembelian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(10), 8. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/338>
- Effendi, J. (2021). *The Impact of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Leadership in Corporate Security Unit of PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. (IJEMBIS) International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science*, 1(1), 1–10.
- Ekonomi, M. I., Universitas, P., Indonesia, M., Ekonomi, F. Indonesia, U. M., Informasi, T., Organisasi, I., & Kerja, K. (2022). *PARADOKS : JURNAL*

- ILMU EKONOMI Volume 5 . No . 1 (2022); Januari Pengaruh Kemampuan Kerja , Teknologi Informasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Mamasa. 5(1).
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>
- Fisk. (2002). Bab II kajian teori. BAB 2 Kajian Teori, 1, 16–72.
- Hospitalitas, P., Dan, K., & Di, T. (n.d.). Peran hospitalitas kepemimpinan dan tantangannya di era digital.
- Jihan, A. C., & Yogyakarta, U. M. (2022). Kepemimpinan Nadiem Makarim Di Era Digital Sebagai Menteri. June, 0–16.
- Julita, nel arianty. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Lohonusa, A. I., & Mandagie, Y. (2021). Analisis Pengaruh Brand Image, Brand Trust dan Viral Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sepatu “Converse” Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 511–520.
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner*, 6(4), 3616–3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Mihai, R.-L., & Crețu, A. (2019). Leadership in the Digital Era. Valahian Journal of Economic Studies*, 10(1), 65–72. <https://doi.org/10.2478/vjes-2019-0006>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, aiful R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nurhayati. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi

- Kerja. *Jurnal Edueksos*, I(2), 77–92.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). *The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.68>
- Radiana Fitriati. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Pawiyatan*, 28(1), 24–32.
- Ramadian, C. D., Surahmat, R. T., & ... (2021). Analisis Kuadran terhadap Kasus Cyberbullying selama Pandemi Covid-19 di SMA Sederajat: Studi Kasus SMA Sederajat Se-Bandung Raya. *E-Prosiding* <http://prosiding.statistics.unpad.ac.id/index.php/prosidingnasional/article/view/94%0Ahttp://prosiding.statistics.unpad.ac.id/index.php/prosidingnasional/article/view/94/101>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, VII(1), 454.
- Riefky, S., Haryati, R., & Anggriani, M. D. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas inderapura pesisir selatan. *Jurnal Matua*, 3(1), 73–90.
- Risti, A. N., Venus, A., & Arifin, H. S. (2019). Komunikasi Kepemimpinan Ridwan Kamil Sebagai Gubernur Jawa Barat Di Era Digital. *Academia.Edu*. https://www.academia.edu/download/63313573/Athifa_Nabila_Risti_210120190007_oration20200514-119533-1k61o8i.pdf
- Ridlwan, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). *The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.237>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins. (1996). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya. *Jurnal Management*, 40.
- Rosadi, A., Effendi, D., & Busro. (2013). *The development of waqf management through waqf in indonesia (Note on Republic of Indonesia Act Number 41 of 2004 on Waqf)*. *Journal of Institutional Economics*, 9(4), 469–490.

- Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)*, 1(1), 39
- Sekaran, Holliday, C. O. J., Schmidheiny, S., Watts, P., Schmidheiny, S., Watts, P., Montgomery, H., Pmi, University of Pretoria, Gentry, R. R., Lester, S. E., Kappel, C. V., White, C., Bell, T. W., Stevens, J., Gaines, S. D., Zavadskas, E. K., Cavallaro, F., Podvezko, V., ... Branch, B. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析
Title. *Pakistan Research Journal of Management Sciences*, 7(5), 1–2.
<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMNLe80Sep7Q4y9f3OLCmr1Gep7JSsKy4Sa6WxWXS&ContentCustomer=dGJyM PGptk%2B3rLJNuePfgeyx43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=buh&K=134748798%0Ahttp://amg.um.dk/~media/amg/Documents/Policies and Strategies/S>.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Soto, M., & Rojas, O. (2019). *Self-efficacy and job satisfaction as antecedents of citizenship behaviour in private schools. International Journal of Management in Education*, 13(1), 82. <https://doi.org/10.1504/ijmie.2019.10016607>
- Suherna. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 1–14. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Sumartini, S., Harahap, K. S., & Sthevany, S. (2020). Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna. *Aurelia Journal*, 2(1), 29. <https://doi.org/10.15578/aj.v2i1.9392>
- Suseno, A. T., Khristiana, Y., & Haryanto, A. T. (2021). *the Role of Information Technology Use To Achieve Employee Satisfaction and Employee Performance in. 9(September)*, 354–363.
- Tamarasanti, M. A., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Intensi Berwirausaha dengan Creative Work Behavior sebagai Variabel Intervening

- (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Tirtayasa, A. dan. (2019). *The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan 89. 2(1), 89–102.
- Wening, M. H., & Santosa, A. B. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 56. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3537>
- Wicaksono, P. (2021). Pentingnya Digital Leadership di Era Digital. In Qubisa (Issue May). <https://www.qubisa.com/article/pentingnya-digital-leadership- di-era-digital>
- Wina Annissa Sunaryo, Tabroni, Lies Putriana, F. S. dan M. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digital terhadap motivasi dan dampaknya kinerja karyawan PT. HEXA DENTAL INDONESIA DI BOGOR. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 59–69 <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.200>
- Winarko, & Astuti. (2018). Aplikasi Manajemen Bisnis. *Jurnal Nusantara*, 3(1), 1– 85.
- Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). *Digital Transformation in the Indonesian Banking Industry: Impact on Employee Work Stress*. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 55–64. <https://doi.org/10.1905/iqtishadia.v7i1.3162>
- Wulandari, N. T., Ismail, A. N., Anandita, S. R., & M. Bahri Musthofa. (2021). Kepemimpinan Digital Dalam Membentuk Budaya Organisasi Di Baitul Mall Wa Tamwil (Bmt). *Jurnal MANOVA*, Vol.4(No.2), 2685–4716.
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction*. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011- 0079>
- Zulkifli, Putriana, L., & Rantauwatia. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 2(2), 12