



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Tesis f cek perpustakaan linda intania dewi**

Author(s)

Coordinator






**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

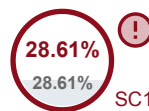
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		151
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		160

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**6945**

Length in words

**52189**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf">https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf</a>	193 2.78 %
2	<a href="https://journal.yrpiku.com/index.php/msej/article/download/4617/2583/24440">https://journal.yrpiku.com/index.php/msej/article/download/4617/2583/24440</a>	63 0.91 %
3	<a href="https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf">https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf</a>	47 0.68 %
4	<a href="https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf">https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf</a>	43 0.62 %

5	Pengaruh Gaya Hidup Hedonisme, Financial Teknologi dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Keuangan Anak Muda Supardi Supardi, Setiyono Wisnu Panggah, Furoidah Aprilia Afni;	33 0.48 %
6	<a href="https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/download/575/797/">https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/download/575/797/</a>	31 0.45 %
7	<a href="https://123dok.com/article/uji-hipotesis-teknik-analisis-data-metode-analisis-data.q5mg96lg">https://123dok.com/article/uji-hipotesis-teknik-analisis-data-metode-analisis-data.q5mg96lg</a>	31 0.45 %
8	<a href="https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf">https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf</a>	31 0.45 %
9	<a href="http://eprints.ahmaddahlan.ac.id/id/eprint/145/1/Artikel_M%20Rizal%20Faiz%20Firmansyah_2001011930.pdf">http://eprints.ahmaddahlan.ac.id/id/eprint/145/1/Artikel_M%20Rizal%20Faiz%20Firmansyah_2001011930.pdf</a>	30 0.43 %
10	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/b849/2dcfe6d8ba1193011b6acdd0202b567f8c94.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/b849/2dcfe6d8ba1193011b6acdd0202b567f8c94.pdf</a>	29 0.42 %

from RefBooks database (4.67 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Pengaruh Gaya Hidup Hedonisme, Financial Teknologi dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Keuangan Anak Muda Supardi Supardi, Setiyono Wisnu Panggah, Furoidah Aprilia Afni;	72 (5) 1.04 %
2	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang) Bani Mirza, Lukito Hendra;	53 (5) 0.76 %
3	Pengaruh Manajemen Perubahan Kedisiplinan Waktu pada Motivasi Kerja di Alfamart Letda Sujono Medan Sumatera Utara Putri Dinda Karunia, Nuri Aslami;	35 (5) 0.50 %
4	ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENUNJANG KINERJA MELALUI PERILAKU INOVATIF PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN PERDAGANGAN KOTA SURABAYA Anang Kistyanto, Dewie Tri Wijayanti W, Antok Muhammad;	28 (2) 0.40 %
5	Pengaruh Persepsi Harga, Citra Merek Dan Electronic Word Of Mouth (E- WOM) Terhadap Minat Beli Aplikasi musik Spotify Premium Laili Maghfiroh, Siti Aminah;	21 (1) 0.30 %
6	Determinan Pressure, Opportunity, Rationalization, Gender, dan Religiusitas terhadap Kecurangan Akademik pada saat Pembelajaran Hybrid Biduri Sarwenda, Asma Adelia;	16 (2) 0.23 %
7	Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Bayu Hermawan, Nasution Asrizal Efendy;	14 (2) 0.20 %
8	Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Manado Tonny Marinka, Michael Owen Sumampouw, Mercy Mantur;	14 (2) 0.20 %
9	Manajemen Strategi Organisasi Internal Kampus dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Dan Prestasi Akademik Mahasiswa STIT Palapa Nusantara Kamaruddin, Khairil Anwar, Mulya Agustin;	13 (1) 0.19 %
10	MENILAI PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA BANDUNG Budhi Satriawan, Suparjiman Suparjiman, Puti Harissa;	13 (2) 0.19 %
11	PERAN DUKUNGAN SUPERVISI MEMODERASI PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. E-T-A INDONESIA Anwar Muhadjir, Sanad Novida Talib;	12 (2) 0.17 %

12	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta): Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bahri Bahri;	12 (2) 0.17 %
13	Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Persada Trans di Sidoarjo Erwin Tjahjuadi, Agus Sanjaya,Achmad Efendi;	10 (1) 0.14 %
14	BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Endi Sarwoko,Wati Endang Setyo, Manik Yuni Mariani;	6 (1) 0.09 %
15	PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KOPPAS SRINADI UNIT PERCETAKAN DAN KONVEKSI Anak Agung Dwi Widyani, Tiara Carina,Ni Kadek Indah Krisnayanti;	5 (1) 0.07 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.16 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	NADYA ARI FITRIANI- SKRIPSI- PDN IV -2019 9/12/2024 Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (Politeknik Energi dan Mineral Akamigas)	11 (2) 0.16 %

from the Internet (23.79 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf">https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/8048/pdf</a>	501 (17) 7.21 %
2	<a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/9733/pdf">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/9733/pdf</a>	97 (9) 1.40 %
3	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/273150-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kelelahan-7ec0d030.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/273150-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kelelahan-7ec0d030.pdf</a>	94 (8) 1.35 %
4	<a href="https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/4617/2583/24440">https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/4617/2583/24440</a>	82 (2) 1.18 %
5	<a href="https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/download/575/797/">https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/download/575/797/</a>	76 (5) 1.09 %
6	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf</a>	74 (8) 1.07 %
7	<a href="https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/626/638">https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/626/638</a>	74 (3) 1.07 %
8	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/b849/2dcfe6d8ba1193011b6acdd0202b567f8c94.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/b849/2dcfe6d8ba1193011b6acdd0202b567f8c94.pdf</a>	69 (4) 0.99 %
9	<a href="https://jurnal.stiekn.ac.id/index.php/senaja2020/article/download/263/245/474">https://jurnal.stiekn.ac.id/index.php/senaja2020/article/download/263/245/474</a>	40 (3) 0.58 %
10	<a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1917/4/CUT%20NABILLA%20MUTIZA%20ZAHAB_216110102021_BA B%20I.pdf">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1917/4/CUT%20NABILLA%20MUTIZA%20ZAHAB_216110102021_BA B%20I.pdf</a>	38 (4) 0.55 %
11	<a href="https://www.journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/2185/1590">https://www.journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/2185/1590</a>	36 (2) 0.52 %
12	<a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11306/SKRIPSI%20MHD%20SOUFI%20PRAM UDIA%20NST.pdf?sequence=1">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11306/SKRIPSI%20MHD%20SOUFI%20PRAM UDIA%20NST.pdf?sequence=1</a>	35 (5) 0.50 %
13	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/756b/ae4a99478d12b71a937f79d3d9edb80c0f8d.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/756b/ae4a99478d12b71a937f79d3d9edb80c0f8d.pdf</a>	34 (3) 0.49 %
14	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/43007236.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/43007236.pdf</a>	31 (2) 0.45 %

15	<a href="https://123dok.com/article/uji-hipotesis-teknik-analisis-data-metode-analisis-data.q5mg96lg">https://123dok.com/article/uji-hipotesis-teknik-analisis-data-metode-analisis-data.q5mg96lg</a>	31 (1) 0.45 %
16	<a href="http://eprints.ahmaddahlan.ac.id/id/eprint/145/1/Artikel_M%20Rizal%20Faiz%20Firmansyah_2001011930.pdf">http://eprints.ahmaddahlan.ac.id/id/eprint/145/1/Artikel_M%20Rizal%20Faiz%20Firmansyah_2001011930.pdf</a>	30 (1) 0.43 %
17	<a href="https://perisai.umsida.ac.id/index.php/perisai/article/download/1555/1721/">https://perisai.umsida.ac.id/index.php/perisai/article/download/1555/1721/</a>	27 (2) 0.39 %
18	<a href="https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/21424/12028">https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/21424/12028</a>	26 (4) 0.37 %
19	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2184/1443">https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2184/1443</a>	26 (2) 0.37 %
20	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/939/564">https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/939/564</a>	26 (4) 0.37 %
21	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	25 (2) 0.36 %
22	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5757/40945/45882">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5757/40945/45882</a>	22 (1) 0.32 %
23	<a href="https://repository.pertanian.go.id/server/api/core/bitstreams/bde5b640-4f7c-4dd8-b588-57d9f370d8e4/content">https://repository.pertanian.go.id/server/api/core/bitstreams/bde5b640-4f7c-4dd8-b588-57d9f370d8e4/content</a>	19 (2) 0.27 %
24	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/10976/10/Jurnal.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/10976/10/Jurnal.pdf</a>	18 (2) 0.26 %
25	<a href="https://123dok.com/article/pengujian-hipotesis-analisis-data-hasil-penelitian-dan-pembahasan.ozl4knly">https://123dok.com/article/pengujian-hipotesis-analisis-data-hasil-penelitian-dan-pembahasan.ozl4knly</a>	15 (1) 0.22 %
26	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/2332/3/15210909%20-%20JURNAL%20ARUM%20ANIS.pdf">http://repository.stiemahardhika.ac.id/2332/3/15210909%20-%20JURNAL%20ARUM%20ANIS.pdf</a>	13 (2) 0.19 %
27	<a href="http://eprints.umsb.ac.id/556/1/WAHYU%20DIPITRI%20LIGITA.pdf">http://eprints.umsb.ac.id/556/1/WAHYU%20DIPITRI%20LIGITA.pdf</a>	12 (2) 0.17 %
28	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6238/5935/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6238/5935/</a>	12 (1) 0.17 %
29	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/29805-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-perusaha.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/29805-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-perusaha.pdf</a>	11 (1) 0.16 %
30	<a href="https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/download/8024/3789/">https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/download/8024/3789/</a>	9 (1) 0.13 %
31	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/283313-effect-of-leadership-training-and-human-ff331960.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/283313-effect-of-leadership-training-and-human-ff331960.pdf</a>	7 (1) 0.10 %
32	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/480667349.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/480667349.pdf</a>	7 (1) 0.10 %
33	<a href="https://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/gjsekonomis/article/download/1295/590">https://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/gjsekonomis/article/download/1295/590</a>	7 (1) 0.10 %
34	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/909/3/15210086%20-%20JURNAL%20ABDUL%20AZIS.pdf">http://repository.stiemahardhika.ac.id/909/3/15210086%20-%20JURNAL%20ABDUL%20AZIS.pdf</a>	6 (1) 0.09 %
35	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/30677/29500">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/30677/29500</a>	6 (1) 0.09 %
36	<a href="https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/article/downloadSuppFile/9544/1374">https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/article/downloadSuppFile/9544/1374</a>	6 (1) 0.09 %
37	<a href="https://journal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/download/113/98/241">https://journal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/download/113/98/241</a>	5 (1) 0.07 %
38	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995</a>	5 (1) 0.07 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Page | 1

20 | Page

Page | 19

**The Influence Of Change Management, Leadership, Corporate Culture On Employee Performance Through Work Motivation At Pt Bpr Buduran Deltapurnama**

Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan, Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Buduran Deltapurnama. Linda Intania Dew 1), Vera Firdaus2)\*

1)Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2)Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia \*Email Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

**Abstract.** Human resource management and factors such as change management, leadership, and corporate culture play an important role in improving employee performance through increased motivation. PT BPR Buduran Deltapurnama needs to pay attention to these factors to face banking business challenges and maintain competitiveness. The purpose of this study is to analyze the effect of change management, leadership and corporate culture on employee performance through work motivation in PT. BPR Buduran Deltapurnama employees. This study uses a quantitative approach with hypothesis testing design. Respondents are all employees of PT BPR Buduran Deltapurnama totaling 100 people.

Keywords - Change Management, Leadership, Corporate Culture, Employee Performance, Work Motivation

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor seperti manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. PT BPR Buduran Deltapurnama perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menghadapi tantangan bisnis perbankan dan menjaga daya saing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen perubahan, kepemimpinan dan corporate culture terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. BPR Buduran Deltapurnama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengujian hipotesis. Responden adalah seluruh karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama sebanyak 100 orang.

Kata Kunci - Manajemen Perubahan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

## I. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Persaingan di sektor perbankan semakin sengit, memerlukan terus-menerusnya inovasi untuk meraih kemenangan dalam persaingan tersebut. Dunia perbankan merupakan arena yang selalu dinamis dan terus berkembang yang mencakup peningkatan aktivitas pembukaan kantor cabang, ekspansi segmen pasar, dan kemunculan bank baru yang bersiap bersaing dengan yang sudah mapan [1]. Perusahaan diharapkan untuk mengalami perubahan dalam strategi internal dan menghadapi perubahan di lingkungan eksternal [2]. Jika sumber daya perusahaan tidak dikelola dengan baik, dapat timbul dampak negatif seperti penurunan kinerja dan performa perusahaan, serta kesulitan mencapai target dan tujuan Perusahaan [3].

PT BPR Buduran Deltapurnama merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang beroperasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Perkembangan teknologi digital dan informasi telah mengubah perilaku dan ekspektasi nasabah. Selain itu, persaingan yang ketat dari fintech juga menuntut bank untuk beradaptasi agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama harus terus meningkat dari waktu ke waktu. Prestasi karyawan tersebut menjadi salah satu aset bagi perusahaan, mencerminkan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja [4]. Beberapa penelitian di PT BPR Buduran Deltapurnama pernah dilakukan sebelumnya memberikan pemaparan bahwa di BPR Konvensional di Sidoarjo, terdapat kendala dalam penerapan grading system remunerasi, di mana pemberian insentif kepada karyawan dilakukan tanpa mempertimbangkan masa jabatan, melainkan didasarkan pada hasil operasional bulan tersebut [5].

Di tengah kondisi tersebut, PT BPR Buduran Deltapurnama perlu melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian untuk dapat survive. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang optimal sangat menentukan keberhasilan implementasi strategi dan inovasi perusahaan dalam menghadapi perubahan. Untuk meningkatkan performa perusahaan sendiri, setiap unit kerja perlu memiliki sumber daya yang handal dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Upaya perusahaan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas bisa melibatkan peningkatan motivasi dan penguatan budaya perusahaan, yang dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia, kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat optimal, terlihat dari capaian kinerja yang belum mencapai 100% [5]. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas tiga faktor yang berdampak kinerja karyawan, yakni Manajemen Perubahan, Kepemimpinan dan Corporate Culture melalui Motivasi Kerja pada PT BPR Buduran Deltapurnama.

Penelitian ini didasarkan pada adanya Research Gap yang ditemukan dalam beberapa studi sebelumnya. Variabel Manajemen Perubahan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana didukung oleh penelitian sebelumnya [6][7][8][9]. Selanjutnya, variabel Kepemimpinan juga didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan [10][11][12][13]. Selain itu, Budaya Organisasi (Corporate Culture) menjadi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan dukungan dari penelitian yang membuktikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan [14][5][3][15]. Dalam penelitian ini, motivasi kerja digunakan sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Manajemen Perubahan [1][16][17], Kepemimpinan [18][19][20][21], dan Corporate Culture [22][23][24][5], memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan pada seluruh karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama yang berjumlah 100 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan, Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BPR Buduran Deltapurnama.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Manajemen Perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?
3. Apakah Corporate Culture berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?
4. Apakah Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PTBPR Buduran Deltapurnama?
5. Apakah Manajemen Perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?
7. Apakah Corporate Culture berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama?

### 3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan, dan Corporate Culture terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BPR Buduran Deltapurnama.

#### 4. Kategori SDGs

Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT BPR Buduran Deltapurnama sejalan dengan SDGs 16 untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan. <https://sdgs.bappenas.go.id/>

## II. LITERATURE REVIEW

### 1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan upaya multidisiplin untuk mengatur transisi individu, tim, dan organisasi menuju kondisi masa depan yang diinginkan. Perubahan dalam manajemen melibatkan pendekatan yang terstruktur untuk mengelola perubahan, baik dari sudut pandang organisasi maupun pada tingkat personal. Setiap perubahan harus melibatkan tidak hanya satu elemen struktural atau budaya saja sebagai faktor yang perlu diubah. keduanya harus diperlakukan secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal [8] [9] [26] [25]. [20] indikator dari Manajemen Perubahan yakni sebagai berikut:

- Perubahan dalam struktur organisasi : Penataan ulang bagian organisasi dan deskripsi jabatan di PT BPR Buduran Deltapurnama yang berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan.
- Perubahan teknologi : Merupakan adopsi perangkat digital dan otomatisasi proses bisnis oleh PT BPR Buduran Deltapurnama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Perubahan pada individu : Penyesuaian perilaku, sikap, dan kompetensi karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama agar sesuai dengan perubahan organisasi dan teknologi yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Penggunaan variabel **ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** [18] dimana Variabel Manajemen Perubahan **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan** Untuk mencapai kesuksesan dalam **mengelola perubahan organisasi, fokus harus ditempatkan pada meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang** muncul [23].

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para pengikut melalui komunikasi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang tidak efektif akan mengurangi semangat kerja karyawan, yang juga akan berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja [26] [27] [28]. indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan mengambil keputusan : Kemampuan pimpinan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam menentukan Tindakan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Kemampuan memotivasi : Kemampuan pimpinan PT BPR Buduran Deltapurnama mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja secara optimal.
- Kemampuan komunikasi : Kemampuan pimpinan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam menyampaikan informasi, ide, dan keputusan kepada karyawan secara efektif.
- Tangung jawab : Komitmen pimpinan PT BPR Buduran Deltapurnama atas keputusan strategi dan operasional perusahaan.

Temuan ini **sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh** [36] yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak **positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Pemimpin yang tidak efektif akan mengurangi semangat kerja karyawan, yang juga akan berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka [38].

### 3. Corporate Culture

**Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota** organisasi itu sendiri. **budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan anggota-** anggotanya. Implementasi **budaya organisasi yang lebih baik Budaya organisasi pada dasarnya merupakan serangkaian aturan yang mengikat karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang telah disepakati bersama.** Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat [14] [10] [15]. [20] indikator dari Budaya Organisasi (Corporate Culture) yakni sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko : Dorongan bagi karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama untuk berkreasi dan bertindak cermat dalam mengambil keputusan bisnis.
2. Perhatian terhadap detail : Kecermatan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam memperhatikan informasi rinci perusahaan.
3. Orientasi hasil : Fokus kepada karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam mencapai target kinerja karyawan.
4. Orientasi tim : Kerja sama karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam mencapai tujuan yang sama.
5. Keagresifan : Semangat tinggi karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam meraih hasil yang optimal.
6. Kemantapan : konsistensi PT BPR Buduran Deltapurnama dalam menerapkan system dan prosedur organisasi perusahaan.

**Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh** [16], di mana variabel Corporate Culture memiliki dampak positif **dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**. Penerapan budaya organisasi yang lebih baik **diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara fundamental, budaya organisasi merupakan seperangkat aturan yang mengarahkan karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan serta disepakati Bersama** [19].

### 4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan khusus. Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tugas karyawan di lingkungan kerja. Bagi para karyawan, motivasi kerja memiliki signifikansi yang besar dalam mencapai kinerja yang diinginkan, karena motivasi mencerminkan kesiapan khusus seseorang untuk menjalankan atau melanjutkan rangkaian aktivitas yang bertujuan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal ini, penting bagi para karyawan untuk mendapatkan bimbingan atau dorongan agar potensi mereka dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan Perusahaan [12] [22] [29] [24]. [39] indikator dari Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras : semangat bekerja sungguh - sungguh yang dimiliki karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama
2. Orientasi masa depan : pandangan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama untuk maju dan berkembang di waktu mendatang.
3. Tingkat cita - cita yang tinggi : ambisi dan target karier karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
4. Ketekunan bekerja : tekad karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam bekerja keras dan konsistensi hingga tuntas.
5. Hubungan dengan rekan kerja : interaksi dan kerja sama karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama untuk mencapai tujuan Bersama.



6. Pemanfaatan waktu : kemampuan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama menggunakan waktu kerja efisiensi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [39] yang menunjukkan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi untuk mencapai prestasi dan memberikan yang terbaik dapat dipahami sebagai dorongan yang erat kaitannya dengan semangat dan antusiasme dalam merespons proses pembelajaran [40].

#### 5. Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup hasil kerja individu, proses manajemen, atau kinerja keseluruhan suatu organisasi yang dapat diukur. Secara umum, kinerja mencakup tindakan yang dilakukan dan metode pelaksanaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan hasil pekerjaan seorang individu sesuai dengan tugasnya, yang bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Demi mendukung efisiensi perusahaan, setiap divisi seharusnya memiliki sumber daya yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang memadai [40] [48] [46]. [41] indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja : tingkat kesempurnaan hasil kerja karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas : jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dihasilkan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu : kemampuan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama menyelesaikan pekerjaan tepat atau sesuai batas waktu yang ditentukan.
4. Kemandirian : kemampuan karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan dan arahan orang lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [41] berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mencakup hasil kerja individu, proses manajemen, atau kinerja keseluruhan suatu organisasi yang dapat diukur [42].

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Penelitian

#### 2. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H1: Manajemen Perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama.

H2: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama.

H3: Corporate Culture berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama.

H4: Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama.

H5: Manajemen Perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama.

H6: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama. H7: Corporate Culture

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

PT BPR Buduran Deltapurnama

#### 3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian berbasis pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui proses pengujian hipotesis [30]. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi manajemen perubahan, kepemimpinan, dan Corporate Culture. Lokasi penelitian yang dipilih untuk menguji hipotesis adalah PT BPR Buduran Deltapurnama., Jawa Timur. Penjelasan tersebut menyebutkan bahwa populasi merupakan sekelompok objek yang dimaksudkan untuk diselidiki, populasi memiliki cakupan yang luas dan mencakup sampel, karena sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam populasi terdapat masalah yang akan diteliti, termasuk badan/lembaga, individu, wilayah, kelompok, dan elemen lainnya [5] [6]. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dan motivasi kerja menjadi variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini perlu mengukur variabel-variabel penelitian dan melakukan analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Penggunaan kuesioner dan skala pengukuran tertentu juga diperlukan agar data yang terkumpul bersifat kuantitatif sehingga dapat diolah secara statistik. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama yang beroperasi di Sidoarjo, Jawa Timur, dengan total sebanyak 100 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, yaitu 100 orang, maka metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### 4. Definisi Operasional

Ada 5 variabel dalam penelitian ini yaitu variable Manajemen Perubahan (X1), Kepemimpinan (X2), dan Corporate Culture (X3) sebagai variabel independen. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

##### 1. Manajemen Perubahan (X1)

Manajemen perubahan merupakan sarana, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengatasi konsekuensi keseluruhan yang timbul akibat adanya perubahan di dalam suatu organisasi [19] [44] menjelaskan bahwa indikator dari Manajemen Perubahan yakni sebagai berikut [20] :

1. Perubahan dalam struktur organisasi : persiapan dan pemahaman perencanaan perubahan dan evaluasi dalam kinerja karyawan PT Buduran Deltapurnama.
2. Perubahan teknologi : dengan terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama bisa mengupgrade diri.
3. Perubahan pada individu perusahaan harus memastikan bahwa karyawan PT BPR Buduran Deltapurnama siap untuk menghadapi perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat.

##### 2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memahami dan menyetujui langkah-langkah yang diperlukan, serta bagaimana tugas dapat diselesaikan dengan efisien. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan upaya fasilitasi dalam membantu individu dan kelompok mencapai tujuan bersama [31] [37]. indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

4. Kemampuan Mengambil Keputusan : mengumpulkan informasi untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada.
5. Kemampuan Memotivasi : kemampuan yang menginspirasi agar mencapai tujuan yang sama.
6. Kemampuan Komunikasi : berbicara secara efektif membuat lawan bicara kita akan fokus kepada setiap hal yang kita sampaikan.
7. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Menyusun strategi untuk pemulihan pada setiap tingkat kemampuan dan kemajuan setiap bawahan yang bekerja.

8. Tanggung Jawab : menghidupkan, mengerakkan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan output yang menguntungkan untuk perusahaan.

### 3. Corporate Culture (X3)

Corporate culture atau budaya perusahaan dapat diinterpretasikan sebagai sekumpulan nilai dan tindakan yang menjadi dasar bagi sebuah perusahaan dalam mengelola operasional bisnisnya [46] [20]. indicator dari Budaya Organisasi (Corporate Culture) yakni sebagai berikut:

9. Inovasi → memanfaatkan → teknologi → modern → memberikan → kontribusi → yang → signifikan → terhadap → proses inovasi.

10. Orientasi → hasil → dengan → cara → melakukan promosi ke → seluruh → wilayah → agar → dapat → meningkatkan → laba perusahaan

11. Orientasi orang : Evaluasi untuk menilai sikap yang sesuai dan benar atau pandangan yang menjadi dasar pemikiran, perhatian, atau kecenderungan tersebut.

12. Orientasi → tim → berpikir → secara → cepat → dan → tepat → terhadap → sesuatu → kegiatan → yang menghasilkan → solusi permasalahan yang baik dan efektif.

### 4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang mendorong karyawan untuk berperilaku dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan [32] [39]. indicator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

13. Kerja keras : tekun dan ulet dalam setiap pekerjaan yang sudah ada didalam perusahaan.

14. Orientasi → tugas → dan → keseriusan → tugas → mengerjakan → pekerjaan → sesuai → dengan → SOP → yang disediakan perusahaan dan bersungguh - sungguh menjalankan pekerjaan masing-masing karyawan.

15. Usaha untuk maju : mau belajar dengan hal - hal baru didalam perusahaan.

16. Ketekunan bekerja : tidak bermalas - masalan dan selalu mengerjakan pekerjaan dalam hal apapun.

17. Hubungan dengan rekan kerja : menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif agar hubungan dengan karyawan lain baik dan kondusif.

### 5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dapat diukur dari sejauh mana tugas berhasil dilaksanakan dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan [33] [41]. Berikut beberapa indicator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

18. Kualitas → Kerja → menyelesaikan → pekerjaan → tepat → waktu → dan → menghasilkan → kualitas kerja → yang sesuai dengan harapan perusahaan.

19. Kuantitas : dapat dilihat dari hasil kinerja para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

20. Ketepatan Waktu : dengan selalu mengerjakan pekerjaan selesai tepat waktu untuk membantu memiliki sikap tanggung jawab.

21. Efektifitas : dengan melakukan pekerjaan secara efektif agar berdampak bagus untuk perusahaan.

## 5. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No. Tahap dan Kegiatan Penelitian Bulan ke

	1	2	3	4
1. Permohonan Pengajuan Judul				
2. Persiapan Menyusun Proposal				
3. Pengumpulan Data				
4. Mengumpulkan → Data → Primer → dan Sekunder 5. Pengolahan dan Analisis Data 6. Penyusunan Laporan 7. Dan Lain Lain				

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran jawaban responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap unsur-unsur yang ada pada setiap variabel.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1. Dalam Tabel 4.1 terlihat bahwa dari 100 responden menunjukkan bahwa :

Tabel → 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Jumlah Persentase (%)

Laki-Laki 55 55

Perempuan 45 45

Total 100 100,00%

1. Sumber : data diolah

2. Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa sekitar 55 responden berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 45 responden berjenis kelamin perempuan. Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. BPR Buduran Deltapurnama antara jenis kelamin pria dan wanita tidak memiliki selisih yang jauh berbeda

3. Deskripsi responden berdasarkan → kelompok pendidikan

4. Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbesar adalah berpendidikan S1 sebanyak 65 orang (65%), selanjutnya responden yang berpendidikan D3 sebanyak sejumlah 20 orang (20%) dan lulusan S2 sebanyak 15 orang (15%).

Tabel → 4.2 Identitas Responden Menurut Pendidikan

No Jabatan Jumlah (orang) Persentase (%)

2. D3 20 20

3. S1 65 65

4. S2 15 15 Total 100 100

1. Sumber : data diolah

2. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di perusahaan tersebut adalah lulusan S1. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan PT. BPR Buduran Deltapurnama akan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk mendukung pekerjaan mereka. Lulusan



S1 memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang selaras dengan jurusan yang mereka tempuh selama pendidikan.

- 3. Deskripsi responden berdasarkan kelompok umur
- 4. Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan tabel 4.3.
- 5. Tabel 4.3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
21- 30 Tahun	12	12
31-40 Tahun	44	44
41-50 Tahun	32	32
>50 Tahun	12	12
Jumlah	100	100,0

- 6. Sumber: data diolah
- 7. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 44 karyawan yang berusia antara 31-40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada dalam usia produktif. Pada rentang usia ini, karyawan memiliki energi, pengalaman, serta keahlian dalam bidang electrical dan konstruksi yang mumpuni untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi.
- 8. Analisis Data Model PLS
- 9. Gambar 4.4 Model PLS
- 10. Dari gambar output PLS di atas, dapat terlihat nilai factor loading untuk setiap indikator yang terletak di atas tanda panah antara variabel dan indikator. Selain itu, juga dapat dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada di atas garis panah yang menghubungkan variabel eksogen, yaitu kinerja karyawan, dengan variabel mediating dalam penelitian ini, yaitu kepuasan karyawan, serta variabel endogen, yaitu manajemen perubahan dan kepemimpinan.
- 11. Uji Validitas (Outer Model)
- 12. Tabel 4.5 Nilai Factor Loading

Original	Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.4.1	X.4.2	X.4.3	X.4.4	X.4.5	X.4.6	X.4.7	X.4.8	X.4.9	X.4.10	X.4.11	X.4.12	X.4.13	X.4.14	X.4.15	X.4.16	X.4.17	X.4.18	X.4.19	X.4.20	X.4.21	X.4.22	X.4.23	X.4.24	X.4.25	X.4.26	X.4.27	X.4.28	X.4.29	X.4.30	X.4.31	X.4.32	X.4.33	X.4.34	X.4.35	X.4.36	X.4.37	X.4.38	X.4.39	X.4.40	X.4.41	X.4.42	X.4.43	X.4.44	X.4.45	X.4.46	X.4.47	X.4.48	X.4.49	X.4.50	X.4.51	X.4.52	X.4.53	X.4.54	X.4.55	X.4.56	X.4.57	X.4.58	X.4.59	X.4.60	X.4.61	X.4.62	X.4.63	X.4.64	X.4.65	X.4.66	X.4.67	X.4.68	X.4.69	X.4.70	X.4.71	X.4.72	X.4.73	X.4.74	X.4.75	X.4.76	X.4.77	X.4.78	X.4.79	X.4.80	X.4.81	X.4.82	X.4.83	X.4.84	X.4.85	X.4.86	X.4.87	X.4.88	X.4.89	X.4.90	X.4.91	X.4.92	X.4.93	X.4.94	X.4.95	X.4.96	X.4.97	X.4.98	X.4.99	X.4.100
15852	0.000	0.821	0.806	0.093	8832	0.000	0.675	0.655	0.128	5266	0.000	0.602	0.579	0.136	4429	0.000	0.838	0.837	0.041	20645	0.000	0.645	0.602	0.161	4000	0.000	0.613	0.569	0.166	3694	0.000	0.418	0.416	0.142	2952	0.003	0.513	0.481	0.135	3789	0.000	0.515	0.510	0.089	5784	0.000	0.621	0.635	0.092	6761	0.000	0.793	0.796	0.044	17985	0.000	0.688	0.682	0.075	9133	0.000	0.698	0.696	0.083	8423	0.000	0.652	0.644	0.087	7454	0.000	0.792	0.793	0.046	17215	0.000	0.533	0.530	0.111	4793	0.000	0.505	0.498	0.124	4063	0.000	0.490	0.482	0.114	4310	0.000	0.785	0.790	0.045	17408	0.000	0.638	0.636	0.076	8444	0.000																	

- 13. Sumber : Data Diolah ( 2024)
- 14. Hasil estimasi dari Tabel Outer Loading menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas yang baik karena memiliki loading factor 0,50 dan/atau lebih dari 0,50. Oleh karena uji validitas dengan outer loadings telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut.
- 15. Model pengukuran selanjutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), yang menunjukkan seberapa besar varian indikator yang terkandung dalam variabel laten. Pengujian menggunakan nilai AVE lebih kritis dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE yang direkomendasikan minimal adalah 0,50.
- 16. Tabel 4.6 Average Variance Extracted (AVE) Average Variance Extracted (AVE)  
Manajemen Perubahan ( X1) 0.608  
Kepemimpinan ( X2) 0.705 Corporate Culture (X2) 0.604  
Motivasi Kerja ( Z) 0.620  
Kinerja Karyawan ( Y) 0.613

- 17. Sumber : Data Diolah (2024)
- 18. Dari tabel 4.5.1 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai validitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50
- Uji Reliabilitas
- Composite reliability merupakan indeks yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Jika alat tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan memberikan hasil yang relatif konsisten, maka alat tersebut dianggap reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

- 1. Tabel 4.7 Reliabilitas Data  
Cronbach's Alpha rho\_A Composite Reliability  
Manajemen Perubahan ( X1) 0.701 0.761 0.822  
Kepemimpinan ( X2) 0.793 0.827 0.897 Corporate Culture (X2) 0.773 0.791 0.802  
Motivasi Kerja ( Z) 0.758 0.782 0.819  
Kinerja Karyawan ( Y) 0.787 0.741 0.829

- 2. Sumber : Data Diolah, 2024
- 3. Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) penelitian yaitu Manajemen perubahan, Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Kinerja Karyawan memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Sehingga reliabel.
- 4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)
- 5. Pengujian model struktural atau inner model bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, nilai signifikansi, serta R-square dalam

suatu model penelitian. Setelah menemukan hubungan yang signifikan antar variabel, hipotesis mengenai kepuasan pelanggan dapat disimpulkan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap, menggunakan statistik uji t sebagai alat analisis (Ghozali, 2008). Evaluasi model struktural dilakukan dengan meninjau nilai R-square, yang berfungsi sebagai indikator goodness-of-fit model. Pengujian inner model dapat ditinjau melalui nilai R-square dalam persamaan antar variabel laten.

6. Tabel 4.8 **R-Square R Square R Square Adjusted Kinerja Karyawan (Y) 0.581 0.564**  
**Motivasi (Z) 0.604 0.592**

7. Sumber : **Data Diolah, 2024**

8. **Nilai  $R^2 = 0,586$  Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Motivasi kerja sebesar 58,60%. Sedangkan sisanya (41,40%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Manajemen perubahan, dan Kepemimpinan) yang belum masuk ke dalam model dan error. Artinya Motivasi kerja dipengaruhi oleh Manajemen perubahan, dan Kepemimpinan, sebesar 68,60% sedang sebesar 41,10% dipengaruhi oleh selain variabel Manajemen perubahan, dan Kepemimpinan.**

9. **Nilai  $R^2 = 0,665$  Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kinerja Karyawan sebesar 66,50%. Sedangkan sisanya (33,50%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Manajemen perubahan, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja) yang belum masuk ke dalam model dan error. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Manajemen perubahan, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja sebesar 66,50% sedang sebesar 33,50% dipengaruhi oleh selain variabel Manajemen perubahan, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja**

10. Hasil dari Inner Weights

1. Pengaruh Langsung

Tabel 4.9 Pengaruh Langsung ( Inner Weights) Original Sample (O) Sample Mean (M) Standard Deviation (STDEV) T Statistics (O/STDEV) P Values  
**X1 -> Y 0.172 0.171 0.086 2.000 0.046 X2 -> Y 0.323 0.326 0.113 2.856 0.004 X3 -> Y 0.539 0.557 0.103 5.244 0.000 Z -> Y 0.422 0.420 0.116 3.638 0.000**

Sumber : **Data Diolah, 2024**

Dari table pengaruh langsung diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis: 1. Manajemen perubahan berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T Statistics sebesar 2.000 dimana nilai p-values= 0,046 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

2. Kepemimpinan berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T Statistics sebesar 2.856 dimana nilai p-values= 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

3. Corporate Culture berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T Statistics sebesar 5.244 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

4. Motivasi kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T Statistics sebesar 3.638 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

2. Pengaruh Tidak Langsung

Selain pengaruh langsung (direct effect) yang telah diuji dalam pengujian hipotesis di atas, pemodelan ini juga memungkinkan untuk melihat total effect atau pengaruh tidak langsung (indirect effect) yang terjadi melalui variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel total effect berikut, yang menyajikan hasil pengujian hipotesis dengan variabel mediasi.

1. Tabel 4.10 Pengaruh Tidak Langsung ( Indirect Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<b>X1 -&gt; Z</b>	<b>Y 0.173 0.176 0.068</b>	<b>2.911</b>	<b>0.006</b>	<b>X2 -&gt; Z</b>	<b>Y 0.175 0.177 0.064 2.726 0.006</b>
<b>X3 -&gt; Z</b>	<b>Y 0.152 0.154 0.059</b>	<b>2.597</b>	<b>0.009</b>		

2. Sumber : **Data Diolah, 2023**

3. Dari tabel pengaruh tidak langsung diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

4.  
 1. Manajemen perubahan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai T Statistics sebesar 2.911 dimana nilai p-values= 0,006 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

2. Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja dengan nilai T Statistics sebesar 2.726 dimana nilai p-values= 0,006 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

3. Corporate Culture berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja dengan nilai T Statistics sebesar 2.597 dimana nilai p-values= 0,009 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%)

Uji Sobel Test

Pegujian Sobel Test ditujukan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel endogen yang terdiri dari Pegaruh manahemen perubahan (X1) dan Kepemimpinan (X2), Corporate culture ( X3) terhadap variabel eksogen Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel intervening Motivasi Kerja (Z). Adapun hasil perhitungan untukmasing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut.

- Pengaruh Manajemen perubahan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Pengujian pengaruh mediasi antara variabel intervening dan variabel dependen dilakukan menggunakan perhitungan rumus Sobel. Ringkasan hasil dari kedua pengujian disajikan sebagai berikut:

- 
- $a = 0,172$   $b = 0,422$
- $Sa = 0,086$   $Sb = 0,116$
- Besarnya koefisien tidak langsung variabel manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan merupakan perkalian dari pengaruh variabel manajemen perubahan terhadap variabel motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diperoleh sebagai berikut :
- $Ab = a \cdot b$
- $= 0,172 \times 0,422 = 0,0725$
- Besarnya standard error tidak langsung manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan merupakan perkalian dari manajemen perubahan terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diperoleh sebagai berikut:
- $Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

$$9. = \sqrt{(0,422)^2 (0,086)^2 + (0,172)^2 (0,116)^2 + (0,086)^2 (0,116)^2}$$

$$10. = 0,00173$$

11. Dengan nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$12. t = ab/Sab$$

$$13. = 0,0725/0,00173$$

$$14. = 41,84$$

15. Nilai t sebesar 41,84 tersebut lebih besar dari 1,989 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis diterima

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$a \rightarrow = 0,323 \quad b \rightarrow = 0,422$$

$$Sa = 0,113 \quad Sb = 0,116$$

Besarnya koefisien tidak langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil perkalian antara pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, nilai koefisien tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$Ab = a \cdot b$$

$$= 0,323 \times 0,422 \rightarrow 0,1363$$

Besarnya standard error dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan hasil perkalian antara pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,422)^2 (0,113)^2 + (0,323)^2 (0,116)^2 + (0,113)^2 (0,116)^2}$$

$$= 0,0037$$

Dengan nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = ab/Sab$$

$$= 0,1363/0,0037$$

$$= 36,80$$

Nilai t sebesar 36,80 tersebut lebih besar dari 1,989 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis diterima

- Pengaruh Corporate Culture terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja Pengujian terhadap pengaruh mediasi antara variabel intervening dan variabel dependen dilakukan menggunakan perhitungan rumus Sobel. Ringkasan hasil dari kedua pengujian disajikan sebagai berikut:

$$a \rightarrow = 0,539 \quad b \rightarrow = 0,422$$

$$Sa = 0,103 \quad Sb = 0,116$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel Corporate Culture terhadap kinerja karyawan merupakan perkalian dari pengaruh variabel Corporate Culture terhadap variabel motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Ab = a \cdot b$$

$$= 0,539 \times 0,422 \rightarrow 0,2274$$

Besarnya standard error tidak langsung Corporate Culture terhadap kinerja karyawan merupakan perkalian dari Corporate Culture terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,422)^2 (0,103)^2 + (0,539)^2 (0,116)^2 + (0,103)^2 (0,116)^2}$$

$$= 0,0037$$

Dengan nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = ab/Sab$$

$$= 0,2274/0,0037$$

$$= 38,44$$

Nilai t sebesar 38,44 tersebut lebih besar dari 1,989 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Corporate Culture terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis diterima

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan di PT BPR Buduran Deltapurnama. Kepemimpinan dalam hal ini melibatkan langkah-langkah yang diambil oleh para pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar mereka memahami dan menyetujui langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan tujuan dan harapan, tetapi juga memberikan dukungan emosional, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu karyawan dalam mengatasi tantangan dan mencapai target mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik juga mendorong komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dan memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja [35] [34].

Hal ini bisa dibuktikan dengan variabel pengaruh kepemimpinan dengan beberapa indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi. Dari tiga indikator tersebut yang paling berkontribusi adalah indikator kemampuan mengambil keputusan. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin yang tidak efektif akan mengurangi semangat kerja karyawan, yang juga berdampak pada tingkat kepuasan kinerja karyawan [26]. Hal ini sejalan dengan penelitian [27] kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana

kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan melalui motivasi kerja di PT BPR Buduran Deltapurnama. Hasil ini menunjukkan bahwa **motivasi dapat memacu karyawan untuk berpikir kreatif dan menggunakan tenaga** mereka secara optimal dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian [1] **apabila motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan.** Hasil ini sesuai dengan penelitian [41] Motivasi terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, melalui gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada karyawan, dapat meningkatkan motivasi mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa dibuktikan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat memacu karyawan berpikir dan menggunakan tenaga untuk melakukan pekerjaannya[42].

### Pengaruh Corporate Culture Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Corporate Culture berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. BPR Buduran Deltapurnama. Hal ini menunjukkan bahwa corporate culture dapat diinterpretasikan sebagai sekumpulan nilai dan tindakan yang menjadi dasar bagi sebuah perusahaan dalam mengelola operasional bisnisnya. Memanfaatkan teknologi modern memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses inovasi. Dengan adanya budaya perusahaan yang mendukung inovasi, karyawan lebih terdorong untuk mengadopsi teknologi baru dan menciptakan solusi yang kreatif serta efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan [36]. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian

[37] [38] menunjukkan bahwa Corporate Culture berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Corporate Culture yang lebih kuat akan menghasilkan motivasi kerja karyawan yang semakin tinggi. Ketika budaya perusahaan yang kuat diterapkan secara konsisten, nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan dari karyawan menjadi jelas.

Hal ini bisa dibuktikan dengan variabel pengaruh corporate culture dengan beberapa indikator seperti inovasi, orientasi hasil, orientasi orang dan orientasi tim. Yang paling berkontribusi adalah indikator orientasi tim [46]. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa dorongan bagi karyawan untuk berkreasi dan bertindak cermat merupakan kunci dari keseluruhan dalam bekerja[15][20].

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merujuk pada** dorongan internal yang mendorong karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator dari motivasi kerja yaitu kerja keras, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja. Indikator yang paling berpengaruh yaitu kerja keras. Hasil penelitian [44] juga menyampaikan bahwa motivasi merupakan suatu proses adanya kebutuhan untuk dipenuhi, artinya ketika faktor-faktor tertentu dapat memenuhi kebutuhan seseorang, maka orang akan mengerahkan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat [40] yang menunjukkan bahwa **semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.** Motivasi kerja memiliki **andil besar dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.**

Hal ini bisa dibuktikan bahwa pengaruh **motivasi kerja terhadap kinerja karyawan** hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa dalam bekerja keras dan konsisten hingga tuntas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan[32][39].

### Pengaruh Manajemen perubahan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

**Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan,** menunjukkan bahwa manajemen perubahan karyawan berpengaruh positif **signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.** kombinasi antara manajemen perubahan yang baik, budaya perusahaan yang inovatif, dan penggunaan teknologi modern tidak hanya meningkatkan motivasi kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian [39] mengatakan **bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.** Hasil ini sesuai dengan penelitian [40] menunjukkan bahwa Motivasi terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bisa dibuktikan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu Tindakan untuk mempengaruhi agar berperilaku secara teratur. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan hubungan manajemen perubahan berjalan beriringan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan[47].

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif **signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Buduran Deltapurnama.** Kepemimpinan dalam hal ini melibatkan langkah- langkah yang diambil oleh para pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar mereka memahami dan menyetujui langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan tujuan dan harapan, tetapi juga memberikan dukungan emosional, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu karyawan dalam mengatasi tantangan dan mencapai target mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik juga mendorong komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dan memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja[35] [34].

Hal ini bisa dibuktikan dengan variabel pengaruh kepemimpinan dengan beberapa indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi. Dari tiga indikator tersebut yang paling berkontribusi adalah indikator kemampuan mengambil keputusan. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin yang tidak efektif akan mengurangi semangat kerja karyawan, yang juga berdampak pada tingkat kepuasan kinerja karyawan [26]. Hal ini sejalan dengan penelitian [27] kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja.

### Pengaruh Corporate Culture Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa corporate culture berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa corporate culture yang dibentuk secara kuat dapat membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan tercapai jika didukung oleh dorongan motivasi dari atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat [24] yang menyatakan bahwa corporate culture yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan, hasil penelitian [42][43] yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi terbukti sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Corporate Culture

Hal ini bisa dibuktikan bahwa corporate culture terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja jika dibentuk secara kuat akan menjadikan kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

1. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. **Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.**
3. Magister Manajemen **Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**