

MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Noverio Kusuma Yusuf¹, Edalmen^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: noverio.115210164@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 16-07-2024, revisi: 17-08-2024, diterima untuk diterbitkan : 25-09-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT X, sebuah perusahaan sekuritas. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode SEM-PLS dan data dikumpulkan dari 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhasil memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya motivasi sebagai faktor penghubung dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan sekuritas.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style on employee performance with motivation as a mediating variable at PT X, a securities firm. A quantitative approach was employed using the SEM-PLS method, with data collected from 50 respondents. The findings indicate that leadership style does not have a direct influence on employee performance. However, leadership style significantly affects work motivation. Work motivation significantly influences employee performance and successfully mediates the relationship between leadership style and employee performance. These findings highlight the importance of motivation as a linking factor in improving performance through the application of supportive leadership styles. Companies are advised to prioritize leadership strategies that enhance work motivation to achieve optimal employee performance. This study contributes to the development of human resource management theory and practice, particularly in the context of securities firms

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sekuritas. Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada peran pemimpin yang mengarahkan dan bawahan yang diarahkan. Jika organisasi dapat mensinergikan kedua faktor ini, maka besar kemungkinan organisasi tersebut akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam organisasi dan perlu diupayakan secara berkelanjutan untuk mencapai perbaikan yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat global saat ini.

Untuk mencapai hal tersebut, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja ini dapat diukur secara matematis dan memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Prayudi, 2020).

Kontribusi karyawan terhadap organisasi mencakup beberapa aspek, seperti jumlah output yang dihasilkan, kualitas output, waktu penyelesaian output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Supatmi et al., 2013).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan faktor mediasi yang dapat mempengaruhi baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar, salah satunya adalah motivasi (Ananda et al., 2021). Menurut Nolis and Edalmen (2021) ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, hal itu akan berdampak positif pada kinerja mereka dan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja merujuk pada kekuatan yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan individu maupun organisasi (Guterres et al., 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang positif (Arifin, 2014). Berbagai penelitian juga menyoroti pentingnya motivasi kerja bagi para karyawan di sektor pelayanan publik, khususnya mereka yang bekerja di instansi pemerintahan (Guterres et al., 2020). Menurut Inayatullah dan Jehangir (2013), motivasi adalah kekuatan atau energi yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan tingkat ketekunan dan semangat dalam menjalankan suatu kegiatan. Dengan adanya motivasi, karyawan diharapkan mendapatkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Untuk mengatasi tantangan tersebut dan memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif (Shobirin & Siharis, 2022). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi cara dia memotivasi bawahannya untuk mengikuti visi dan tujuan pemimpin tersebut dalam mencapai sasaran perusahaan (Nuralita & Nugraha, 2018). Pemimpin perlu mengelola karyawan dengan baik agar dapat memaksimalkan potensi kinerja mereka. Karyawan pun dapat meningkatkan kinerjanya apabila pemimpinnya menerapkan gaya kepemimpinan yang diterima oleh seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dianggap sangat penting untuk mendukung perkembangan perusahaan (Agustine & Edalmen, 2020). Penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan harus mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Iskandar et al. (2023) yang melibatkan 114 responden di PT. Perkebunan Nusantara II, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang Helvetia, dengan motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Wahyuni et al. (2022) yang melibatkan 50 karyawan tetap dari divisi guru di PT. Bahasaku Inggris, di mana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, dan motivasi juga tidak dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan adanya gap dalam pemahaman mengenai peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut rangkuman diatas telah menunjukkan hasil yang bervariasi terkait sejauh mana motivasi memediasi hubungan ini, yang kemungkinan dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan serta karakteristik responden. Maka dari itu, penelitian ini ingin menyempurnakan pemahaman dengan menggunakan alat ukur baru dan melibatkan responden yang berbeda.

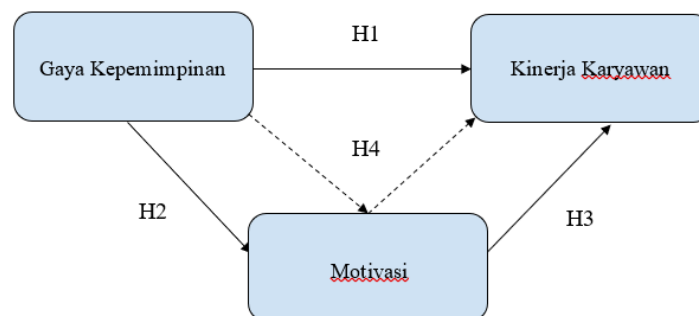
Gaya kepemimpinan menurut Nurpratama & Yudianto (2022) adalah cara, pola, dan kemampuan khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi. Gaya ini mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan. Ini lebih menekankan pada metode dan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam proses manajerial. Penelitian ini menggunakan indikator gaya

kepemimpinan menurut Handoko (2011), terdapat lima indikator gaya kepemimpinan yaitu; kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Mulyadi dan Pancasasti (2022), terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi, baik yang berasal dari keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, hubungan kerja sama yang sehat dapat terbangun untuk mendukung kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, motivasi juga mendorong semangat karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka dari waktu ke waktu, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berfokus pada bagaimana mengarahkan energi dan potensi karyawan agar mereka bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Firmansyah et al., 2021). Dalam penelitian ini, digunakan indikator motivasi berdasarkan Juniantara dan Riana (2015), yang meliputi sembilan indikator yaitu; prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji.

Berdasarkan kajian teori diatas, hubungan antara variabel dalam model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT X.

H₂: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada karyawan PT X.

H₃: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT X.

H₄: Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai mediasi pada PT X.

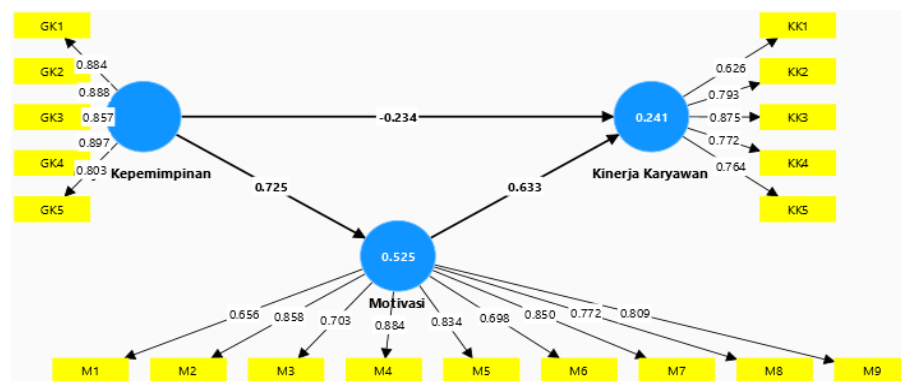
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat konklusif kausal, yang bertujuan mencari hubungan sebab akibat antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan motivasi sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2019; Pangestu & Iskandar, 2023). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT X di berbagai divisi seperti administrasi, produksi, dan pemasaran di Setiabudi, Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Abdullah et al., 2022; Sugiyono, 2019), yang terdiri dari

50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form, yang setelah mendapatkan izin perusahaan, dibagikan oleh pimpinan melalui grup WhatsApp kepada partisipan. Penentuan ukuran sampel disesuaikan dengan jumlah populasi, untuk memastikan representasi yang optimal dan validitas data (Sugiyono, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam memastikan validitas konvergen, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini telah terbukti valid secara konvergen sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Savitri et al., 2021).



Gambar 2. Output Loading Factor

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan gambar 2 di atas, indikator dengan nilai loading factor lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria uji validitas konvergen. Validitas konvergen, yang merupakan bagian dari validitas konstruk, mengukur sejauh mana indikator-indikator yang dirancang untuk suatu konstruk saling berhubungan dengan baik.

Reliabilitas pada penelitian ini akan diukur menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Shrestha (2021), nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,7 dianggap sebagai nilai yang memenuhi standar kecocokan. Tingkat alpha yang tinggi mengindikasikan bahwa item-item dalam instrumen pengukuran memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Sumber: SmartPLS

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Gaya Kepemimpinan	0.917	0.925	0.938
Kinerja Karyawan	0.826	0.860	0.878
Motivasi	0.922	0.926	0.936

Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel memiliki hubungan yang kuat dan konsisten, sementara nilai composite reliability yang lebih dari 0,7 mengindikasikan bahwa reliabilitas konstruk secara keseluruhan juga memenuhi standar yang memadai.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi dan menjelaskan sejauh mana variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Dalam pengujian koefisien determinasi, nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap kuat, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah (Hair et al., 2019).

Tabel 2. Hasil Analisis R-Square
Sumber: SmartPLS

Variabel	R-Square	Keterangan
KK	0.241	Lemah
M	0.525	Moderat

Berdasarkan tabel 2 di atas Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS menunjukkan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan (KK), memiliki nilai R^2 sebesar 0.241 atau 24.1%. Sementara itu, variabel mediasi, yaitu Motivasi (M), memiliki nilai R^2 sebesar 0.525 atau 52.5%. Nilai Path Coefficients berkisar antara -1 hingga +1, di mana jika nilainya mendekati 0 atau bersifat negatif, maka hubungan antar variabel dianggap lemah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, maka hubungan antara variabel tersebut dianggap kuat (Hair et al., 2020).

Tabel 3. Hasil Analisis Path Coefficients
Sumber: SmartPLS

Variabel	Path Coefficients	Keterangan
GK → KK	-0.234	Lemah
GK → M	0.725	Kuat
M → KK	0.633	Kuat

Berdasarkan tabel 3 di atas, Hasil perhitungan Path Coefficients yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa nilai untuk variabel gaya kepemimpinan (GK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar -0.234, sementara nilai untuk gaya kepemimpinan (GK) terhadap motivasi (M) adalah 0.725 dan nilai untuk variabel motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) Hasil ini mengindikasikan adanya dua hubungan yang signifikan antara variabel-variabel serta satu hubungan yang tidak signifikan. Nilai antara 0,02 hingga 0,15 menunjukkan dampak yang lemah, nilai antara 0,15 hingga 0,35 dianggap sedang, dan nilai di atas 0,35 dianggap memiliki pengaruh yang kuat (Hair et al., 2020).

Tabel 4. Hasil Analisis F Square
Sumber: SmartPLS

Variabel	F-Square (F^2)	Keterangan
GK → KK	0.034	Sedang
GK → M	1.106	Kuat
M → KK	0.251	Kuat

Berdasarkan tabel 4 di atas, Hasil perhitungan Effect Size (F^2) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS menunjukkan bahwa nilai F^2 untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (GK) terhadap kinerja karyawan (KK) adalah 0.034, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai F^2 untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (GK) terhadap motivasi (M) adalah 1.106, yang tergolong dalam kategori kuat. Sementara itu, variabel motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) adalah 0.251, yang tergolong kuat. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 untuk GoF kecil, 0,25 untuk GoF sedang, dan 0,36 untuk GoF besar (Pratiwi et al., 2022).

$$\begin{aligned}\text{Rumus GoF} &= \sqrt{\text{meanAVE} \times \text{MeanR}^2} \\ &= \sqrt{0.655 \times 0.420} \\ &= 0.524\end{aligned}$$

Tabel 5. Hasil Analisis GoF
Sumber: SmartPLS

Variabel	AVE	F ²	GoF
Gaya Kepemimpinan	0.751		
Kinerja Karyawan	0.593	0.241	0.524
Motivasi	0.622	0.525	

Berdasarkan hasil perhitungan Goodness of Fit (GoF) dengan nilai sebesar 0.524, GoF tersebut termasuk dalam kategori besar, karena melebihi ambang batas 0.36. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel dependen memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi keseluruhan model penelitian, serta menunjukkan validitas yang memadai terhadap model yang digunakan.

Uji Hipotesis diperlukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Untuk mengukur hipotesis, digunakan nilai T-Statistik. Model penelitian dianggap signifikan jika nilai T-Statistik mencapai minimal 1,96 (Hair et al., 2020).

Tabel 6. Hasil Bootstrapping
Sumber: SmartPLS

	Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values
H ₁	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	-0.234	0.779	0.436
H ₂	Gaya Kepemimpinan → Motivasi	0.725	10.771	0.000
H ₃	Motivasi → Kinerja Karyawan	0.633	2.812	0.000
H ₄	Gaya Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Karyawan	0.459	2.412	0.016

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan:

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Haryanto (2017), yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak positif pada kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan tertentu dapat memberikan arahan atau menciptakan iklim kerja mendukung, hal ini tidak selalu meningkatkan kinerja. Faktor lain, seperti motivasi intrinsik, kondisi organisasi, dan hubungan antar karyawan, mungkin lebih dominan. Penelitian ini bertentangan dengan Setiawan (2019), Adriyanti et al. (2023), Kale et al. (2023), dan Wahyuni et al. (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja melalui penciptaan iklim kerja positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian lanjutan.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Temuan ini sejalan dengan Jatmiko et al. (2024), Banin et al. (2020), dan Kale et al. (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi mediator dalam meningkatkan motivasi karyawan. Namun, Fitri et al. (2024) menemukan hasil berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap motivasi. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, atau pendekatan kepemimpinan. Oleh karena itu, hubungan ini perlu dianalisis lebih lanjut dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan faktor lain yang relevan.
- Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini mendukung temuan yang diungkapkan oleh Muizu dan Sari (2019), Setyowati et al. (2022), dan Sulaefi (2017), bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Djastuti et al. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena perbedaan metodologi, karakteristik responden, atau variabel lain yang memoderasi hubungan tersebut.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Motivasi terbukti memainkan peran penting sebagai mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sehingga memperkuat efek positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Putra et al. (2023) dan Putri, (2024), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan lebih fokus pada gaya kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, karena hal ini mempengaruhi kualitas kinerja. Pimpinan juga diharapkan memberikan penjelasan lebih rinci mengenai prosedur kerja dan hal-hal yang perlu dihindari untuk meminimalkan kesalahan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan pelanggan, komunikasi organisasi, atau faktor individu, serta memperluas ruang lingkup penelitian untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut di sektor industri yang berbeda guna mengetahui konsistensi atau perbedaan hasil penelitian.

REFERENSI

- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, 1(1), 1–13
- Agustine, M. T., & Edalmen . (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan.https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/bukti%20penelitian_10194005_5_A280222215313.pdf
- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk.
- Banin, Q. A., Eliyana, A., & Latifyah, E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. Enhancing Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.50>
- Djastuti, I., Sugiharti, Rr. R., Lestari, L., & Suharmono. (2023). Role of Employee Performance During Covid-19: Do Motivation and Commitment Matter? Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 19(1), 273–285. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.2372.2023>

- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Diversity Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada UPK DBM Lengkong Sukabumi). *The Impact of Work Motivation, Work Load, Organizational Commitment, and Employee Diversity on Employee Performance (Study on UPK DBM Lengkong Sukabumi)*.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2024). View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). Unived.ac.id. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/3767/3505>
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/ebrev-11-2018-0203>
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryanto, D. (2017, April 19). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta.. <https://repository.upy.ac.id/1325/>
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2013). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Atiya Inayatullah & Palwasha Jehangir*, 5(2).
- Iskandar, F. Z., Setiawan, T., & Tamba, M. (2023). *Nusantara II Kebun Helvetia*.
- Jatmiko, N. S., Yunisa, H., & Fauziah. (2024). Motivation as an Intervening Variable (Mediation) on Leadership Styles and Training in Performance Improvement..
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*.
- Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Karya ini berlisensi di bawah Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving Employee Performance through Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation: Survey on Banking Organizations in Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 71–88.
- Nolisa, E., & Edalmen. (2021, April). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10194005_5A020921105639.pdf
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>

- Nuralita, W., & Nugraha, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(01).
- Pratiwi, I., Nuryanto, U. W., & Suparmoko, M. (2022). Peran organizational citizenship behaviour dalam memediasi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja sekolah. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 752. <https://doi.org/10.29210/020221537>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). 6, p -ISSN.
- Putra, M. F., Ahadiyat, A., & Keumalahayati. (2023). The influence of leadership style on performance with motivation as mediation (Study on employees of Metro City trade services during pandemi). *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 69–82. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1536>
- Putri, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.23>
- Savitri, C., Pertiwi, W., & Madya Pranata, R. (2021). Pengaruh Review Beauty Richard Lee terhadap Minat Beli dengan Citra Merek sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akutansi Dan Keuangan*, 1(2), 48–59.
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2022). Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai [Mediation of Work Motivation, Competence Relationship in Improving Employee Performance]. *Hasil Penelitian Business Management Journal*, 19(1), 19–31. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: STUDI LITERATUR. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4–11. <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo , Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Supatmi , M. E., Nimran, U., & Utami , H. N. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Sulaefi. (2017). Motivation to Employee Performance with Satisfaction and Work Discipline as Mediation Variables in Agricultural Development and Food Security, Tegal Regency. In *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wahyuni , T., Purnomo, H., & Subagyo . (2022). Mediasi sebagai Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris.