

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfaria Trijaya Batam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Rosaman Tafonao¹ Suhardi²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, Indonesia^{1,2}

Email: rosamantafonao@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam. Desain dari studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal/ asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner kepada 287 responden. Teknik analisis data menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier, t tes dan F uji melalui aplikasi program SPSS versi 26. Hasil penelitian yaitu 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, 3) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, 6) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 7) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT Alfaria Trijaya Batam which is mediated by employee job satisfaction at PT Alfaria Trijaya Batam. The design of this study used a quantitative method with a causal/associative approach. Data collection techniques by distributing questionnaires to 287 respondents. Data analysis techniques used validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t-test and F-test through the application of the SPSS version 26 program. The results of the study were 1) Leadership has a significant and positive effect on employee performance, 2) Work motivation has a significant and positive effect on employee performance, 3) Leadership has a significant and positive effect on employee job satisfaction, 4) Work motivation has a significant and positive effect on employee job satisfaction, 5) Job satisfaction has a significant and positive effect on employee performance, 6) Leadership has a significant and positive effect on employee performance through job satisfaction, and 7) Work motivation has a significant and positive effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara 2022) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja di

dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu bekerja lebih keras, lebih baik, dan bertanggung jawab agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara penuh dalam perusahaan (Ratnasari and Firmansyah 2021). PT Alfaria Trijaya merupakan sebuah perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang mengoperasikan jaringan minimarket dengan merek dagang *Alfamart*. PT Alfaria Trijaya dalam mengembangkan dan mempertahankan perusahaannya, sangat memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah konsep yang mengacu pada kemampuan individu dalam organisasi untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas secara konsisten, sembari mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap aspek sosial, lingkungan, dan kesejahteraan pribadi. Istilah ini menekankan pada pencapaian hasil yang optimal tanpa mengorbankan keberlanjutan atau keseimbangan antara tuntutan kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan individu (Hassanah 2023). Menurut (Parmanegara 2021) kinerja karyawan mencerminkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja secara produktif dalam jangka panjang tanpa mengalami kelelahan (*burnout*) atau penurunan kualitas hidup.

Masih terdapat karyawan yang mengalami komplain dari pelanggan karena tidak bekerja dengan maksimal sebanyak 10 orang, sebanyak 8 orang karyawan juga mengalami keterlambatan datang bekerja tanpa alasan yang jelas, dan sebanyak 6 orang karyawan juga mengalami konflik dengan rekan kerja. Masalah ini disebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal, kurangnya bimbingan dan arahan dari pimpinan. Menurut penelitian (Bastari, Eliyana, and Wijayanti 2020) pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak terhadap kinerja pegawai berkelanjutan, kondisi ini disebabkan karena pegawai merasa usahanya tidak dihargai oleh pimpinan perusahaan. Menurut penelitian (Widiyasari and Padmantlyo 2023) perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, akan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Alfaria Trijaya. Menurut (Abolnasser et al. 2023) Penerapan kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, seperti meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk bekerja secara konsisten, mendorong kreativitas dan inovasi dalam menghasilkan ide-ide baru, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan akan membangun hubungan yang penuh kepercayaan dan rasa hormat antara pimpinan dan pegawai dan pemimpin akan memberikan pelatihan, mentoring, atau dukungan yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan (Supardi and Aulia Anshari 2022).

Penerapan konsep kepemimpinan di PT Alfaria Trijaya Batam belum dilaksanakan dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi dan wawancara pada tanggal 10 Maret 2025 di PT Alfaria Trijaya menjelaskan bahwa pemimpin tidak memiliki kedekatan dengan karyawannya. Pimpinan yang kurang aktif dalam berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan sulit untuk berkontribusi langsung dengan atasan. Pimpinan dalam setiap rapat menyampaikan target-target yang akan dicapai tetapi tidak ada pelatihan dan pembinaan kepada karyawan. Pimpinan seringkali memberikan tugas mendadak dan memaksakan tugas harus selesai tepat waktu. Beban kerja yang tinggi diberikan oleh pimpinan mengakibatkan penurunan semangat kerja yang berakibat tidak tercapainya target-target perusahaan dan kurang nyaman dalam bekerja. Tekanan yang besar diberikan pemimpin menurunkan kinerja karyawan di PT Alfaria Trijaya Batam seperti adanya fluktuatif persentase pendapatan dan laba bersih perusahaan. PT Alfaria Trijaya mengalami fluktuatif pada trend pendapatan dan laba bersih dari tahun 2019-2023. Pada tahun 2020 PT Alfaria Trijaya pendapatan lebih besar dari tahun 2019 sebesar 4% sedangkan pada laba bersih mengalami penurunan sebesar -5%. Pada tahun 2021, pendapatan mengalami peningkatan sebesar 12% dan laba bersih meningkat signifikan sebesar 48%. Pada tahun 2023 pendapatan mengalami

penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 10% sedangkan labar bersih menurun sebesar 19%. Terjadinya fluktuatif pada pendapatan dan laba bersih disebabkan covid 19 tahun 2019 dan masalah perekonomian nasional di Indonesia. Menurut penelitian (Zahratulfarhah et al. 2022) kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif dalam meningkatkan pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya yaitu motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Dorongan tersebut dilatarbelakangi oleh motivasi individu yang kuat (Sadiqin 2023). Menurut (Sutrisno 2022) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan menciptakan antusiasme pekerjaan seseorang serta memberikan dorongan dan kolaborasi kerja yang efektif dan integrasi untuk mengejar semua kesejahteraan (Hasibuan 2022). Adanya peningkatan jumlah frekuensi waktu keterlambatan karyawan PT Alfaria Trijaya pada Oktober 2024 sampai Februari 2025. Pada bulan November, Januari, dan Februari mengalami peningkatan jumlah frekuensi waktu keterlambatan karyawan dari bulan sebelumnya. Pada bulan oktober mengalami penurunan frekuensi waktu keterlambatan dari bulan sebelumnya. Terjadinya peningkatan jumlah frekuensi waktu keterlambatan karyawan, menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap PT Alfaria Trijaya. Menurut penelitian (Wahyuningsih et al. 2021) adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya. Menurut (Yeli Yikwa, Catrina Yunita Wenda, and Gita Sugiyarti 2023) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau positif, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut penelitian (Abolnasser et al. 2023) kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berkelanjutan. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam mendukung kinerja berkelanjutan, baik melalui produktivitas individu maupun kolaborasi tim. Menurut penelitian (Abbas et al. 2021) kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki kepuasan kerja sehingga akan melanjutkan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi dan menunjukkan sikap proaktif untuk bekerja berkelanjutan di perusahaan. Masih terdapat karyawan yang merasa tidak dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja sebanyak 12 orang, sebanyak 9 orang karyawan masih belum puas dengan bonus dan gaji yang diberikan perusahaan, dan 5 orang karyawan akan pindah ke perusahaan lain jika ada tawaran kerja yang baru. Masalah ini disebabkan oleh rendahnya kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga kepuasan karyawan berada pada kategori rendah dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan kinerja berkelanjutan. Menurut penelitian (Bastari et al. 2020) karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak terhadap kinerja pegawai berkelanjutan, kondisi ini disebabkan karena karyawan merasa usahanya tidak dihargai oleh pimpinan perusahaan.

Beberapa studi penelitian terdahulu menjelaskan, adanya perbedaan hasil penelitian atau Gap Penelitian. Penelitian (Aji 2024) menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pemerintahan daerah Provinsi Riau. Penelitian lain yang sejalan yaitu (Sembiring, Ronny Edward, and Fitri Rostina 2022) menjelaskan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Mark Dynamic Medan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mukmin, Andesta, and Ismiah 2022) memperoleh hasil yang berbeda yaitu

kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Samhe Xiecai Indonesia, sedangkan penelitian (Fatin 2025) menjeaskan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja di PT XYZ. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengambil judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya batam dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian yaitu: Dengan adanya penurunan *trend* pendapatan dan laba bersih pada periode tahun 2019-2023, maka perlu dilakukan evaluasi pada kepemimpinan PT Alfaria Trijaya Batam. Dengan adanya fluktuasi pada data absensi bukan Oktober 2024 – Februari 2025, maka perlu dilakukan evaluasi pada motivasi karyawan dalam bekerja PT Alfaria Trijaya Batam. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian yaitu: Penelitian dibatasi pada variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervenin yaitu kepuasan kerja. Peneliti ini hanya melibatkan karyawan di PT Alfaria Trijaya Batam yang sudah berkerja minimal satu tahun. Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kerpuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
7. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?
7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam?

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan studi literatur yang dilakukan peneliti untuk memperoleh gambaran mengenai teori dan temuan-temuan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang akan dikaji. Tujuannya untuk menemukan celah penelitian dan memperkuat kerangka berpikir (Sugiyono 2021). Sebagai acuan penelitian ini, maka digunakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan dan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Judul	Hasil Penelitian
<p style="text-align: center;">Nama Peneliti: (Rivaldo 2021)</p> <p style="text-align: center;">Judul: Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam</p> <p style="text-align: center;">SINTA 2 Journal Of The Winner 22(1), March 2021, 25-30 DOI: 10.21512/tw.v22i1.7039</p>	<p>The significance value of leadership on job satisfaction is $0,082 > 0,05$, it is concluded that direct leadership has no significant effect on job satisfaction. The significance value of motivation on job satisfaction is $0,000 < 0,05$, which implies that motivation has a significant direct effect on job satisfaction. With similar significance value of $0,000 < 0,05$, leadership has a significant direct effect on employee performance. Motivation has a significant direct effect on employee performance with significance value of $0,009 < 0,05$. Lastly, with the significance value of $0,008 < 0,05$, job satisfaction directly has a significant effect on employee performance.</p>
<p style="text-align: center;">Nama Peneliti: (Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, and Ryan Firdiansyah Suryawan 2023)</p> <p style="text-align: center;">Judul: Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership</p> <p style="text-align: center;">SINTA 2 International Journal of Business and Applied Economics (IJBAE) Vol. 2, No. 2, 2023 : 59-68</p>	<p>The results of the study show that several variables influence the evidence of exposure in a matrix. The employee performance study in this literature review article explicitly focuses on supporting variables that can improve employee performance, namely motivation, job satisfaction, employee engagement, and leadership.</p>
<p style="text-align: center;">Nama Peneliti: (Qomariah et al. 2022)</p> <p style="text-align: center;">Judul: The Role Of Leadership And Work Motivation in Improving Employee Performance: With Job Satisfaction</p> <p style="text-align: center;">SINTA 2 International JAM Vol 20 No 3 2022</p>	<p>The results of this study are as follows: 1) Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction 2) Work Motivation does not have a significant effect on Job Satisfaction 3) Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction 4) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance 5) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance 6) Compensation does not have a significant effect on Job Satisfaction 7) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance 8) Job Satisfaction is able to influence the relationship between Leadership and Employee Performance 9) Job Satisfaction is not able to influence the relationship between Work Motivation and Employee Performance 10) Job Satisfaction is able to influence the relationship between Compensation and Employee Performance.</p>
<p style="text-align: center;">Nama Peneliti: (Nazah et al. 2021)</p> <p style="text-align: center;">Judul: Optimizing Job Satisfaction in Mediating Motivation on Lecturer Performance</p> <p style="text-align: center;">SINTA 2</p>	<p>The results of data analysis show that motivation directly has a positive and significant effect on job satisfaction, indirectly motivation does not affect performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Indirectly job</p>



<p>International Journal of Business Economics (IJBE) Vol. 3. Issue 1, September 2021 eISSN 2686-472X</p>	<p>satisfaction has a role in mediating motivation to performance.</p>
<p>Nama Peneliti: (Mirza Soetirto, Muldjono, and Syarif Hidayatulloh 2023)</p> <p>Judul: The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation</p> <p style="text-align: center;">SCOPUS</p> <p>International Journal Of Social Service and Research Vol. 03, No. 06, June 2023 e-ISSN: 2807-8691 p-ISSN: 2807-839X</p>	<p>The results of this study indicate that (1) leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The better the superior's leadership style, the higher the employee's job satisfaction, and vice versa the worse the leadership, the lower the employee's job satisfaction; (2) leadership style influences employee performance, the results of this study indicate that a good leadership style does not always produce high employee performance. The results of this study indicate that leadership style can improve employee performance if the leadership style can shape employee job satisfaction; (3) The results of this study succeeded in proving that job satisfaction affects performance. The higher the employee's job satisfaction, the higher the employee's performance, conversely, low employee satisfaction will reduce employee performance; (4) Job satisfaction can mediate the effect of leadership style on job satisfaction. A good leadership style can increase employee job satisfaction which will further improve employee performance; (5) Work motivation has a positive effect on performance.</p>
<p>Nama Peneliti: (Suhartono et al. 2023)</p> <p>Judul: The Relationship Of Leadership, Discipline, Satisfaction, And Performance: A Case Study Of Steel Manufacture In Indonesia</p> <p style="text-align: center;">SCOPUS</p> <p>International Journal Of Professional Vol. 08, No. 02, June 2023 e-ISSN: 2525-3654</p>	<p>The results indicated that there is a positive direct effect of transactional leadership to job satisfaction and job performance. There is a positive direct effect of transformational leadership to job performance but not to job satisfaction. There is a positive direct effect of work discipline to job satisfaction but not to job performance. Job Satisfaction mediates the positive effect of Transactional Leadership to Job Performance and Work Discipline to Job Performance, but not mediates the positive effect of Transformational Leadership to Job Performance.</p>
<p>Nama Peneliti: (Mpuangan et al. 2024)</p> <p>Judul: Impact of motivation and participative leadership style on employee performance: Mediating the role of job satisfaction</p> <p style="text-align: center;">SCOPUS</p> <p>International Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 7(3) 2024, pages: 1088-1098 ISSN: 2617-6548</p>	<p>The study revealed that job satisfaction served as a mediator in the relationship between motivation, a participative leadership style and employee performance. Based on the findings, it is recommended that employers at public universities enhance employee motivation and engagement. This can be done by fostering a work environment characterized by supportive leadership, opportunities for growth and development and cultivating a culture that emphasizes appreciation and acknowledgment of performance</p>
<p>Nama Peneliti: (Imran et al. 2021)</p> <p>Judul: Job Satisfaction and Organizational Performance: Empirical Evidence from Pakistan's Banking sector</p> <p style="text-align: center;">SCOPUS</p> <p>Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021</p>	<p>The survey results in significant consequences for bank executives and decision-makers, and researchers and illustrates the relevance of banks' performance. This research sheds new light on the relationship between the job satisfaction survey by Spector's (1985), including pay, promotion, supervision, fringe benefits, and contingent rewards with organizational performance. It seems to be the various research suggested in the banking sector of Pakistan.</p>

<p>Nama Peneliti: (Usman, Yanuar, and Marsofiyati 2022)</p> <p>Judul: Influence Of Leadership Style, Job Satisfaction, And Job Motivation on Employee Performance Agency of Transportation Research and Development, Central Jakarta</p> <p>SCOPUS General manajemen Vol 3 No 191 ISSN 299-308</p>	<p>From the results of data analysis, it is evident that the Leadership Style and Employee Performance have a T-Statistic value of $4.357 > (t \text{ table significant } 5\% = 1.98397)$, Job Satisfaction and Employee Performance have a T-Statistic value of $3.473 > (t \text{ table significant } 5\% = 1.98397)$, and Work Motivation on Employee Performance has a T-Statistic value of $5.560 > (t \text{ table significant } 5\% = 1.98397)$. The results showed that there was a significant influence between the independent variabels, namely leadership style, job satisfaction, and work motivation on the dependent variabel, namely employee performance.</p>
<p>Nama Peneliti: (Wei 2022)</p> <p>Judul: The Influence of Leadership Style, Compensation, and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel (Empirical in Semarang Islamic Financial Institutions)</p> <p>SCOPUS Journal of Psychology in Africa, Vol 32 No 4 th 2022 https://doi.org/10.1080/14330237.2022.2075626</p>	<p>The result is job satisfaction was associated with higher work performance. Taken together, public service motivation and job satisfaction had a chain mediating role between servant leadership and work performance. Our results suggest the importance of servant leadership for public service motivation and job satisfaction among public servants' work performance.</p>

Sumber: Analisis Peneliti

Kerangka Pemikiran Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional, misalnya, cenderung membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, memberikan visi yang jelas, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Dengan adanya kepemimpinan yang seperti ini, karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan juga menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Penelitian yang sejalan yaitu (Aji 2024) yang menjelaskan kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang positif, memberikan motivasi, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penelitian (Susanto 2022) menjelaskan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan bisa kehilangan semangat, kurang produktif, dan bahkan meningkatkan risiko absensi serta tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*). Motivasi yang

tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Tidak hanya itu, motivasi juga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, di mana mereka akan merasa lebih terikat dan memiliki komitmen yang kuat terhadap visi serta misi organisasi. Penelitian yang sejalan yaitu (Sembiring et al. 2022) menjelaskan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan target pekerjaan. Penelitian lain yang mendukung yaitu (Karlina and Alamsyah 2024), menjelaskan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan di sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas memberikan arahan dan mengawasi pekerjaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan dukungan moral, serta memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang membangun, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa memiliki dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang memberikan apresiasi, atau tidak peduli terhadap kebutuhan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang berujung pada penurunan motivasi dan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*). Penelitian yang sejalan yaitu (Sugianto, Karmela, and Djuniardi 2024), menjelaskan pemimpin yang memiliki gaya pemimpin yang baik, mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam setiap tindakan, akan membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian lain yang mendukung yaitu (Pratama et al. 2022) menjelaskan kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang memperhatikan kondisi karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih antusias dalam bekerja, menikmati tugas yang diberikan, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, karyawan cenderung mengalami kejenuhan, kurangnya keterlibatan, dan bahkan ketidakpuasan yang dapat berujung pada penurunan produktivitas serta peningkatan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*). Motivasi kerja dapat muncul dari dua sumber utama. Faktor intrinsik, seperti rasa bangga terhadap pencapaian kerja, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan atas kontribusi, dapat mendorong karyawan untuk lebih menikmati pekerjaannya. Sementara itu, faktor ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Penelitian yang sejalan yaitu (Yeli Yikwa et al. 2023), menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki komitmen

yang tinggi terhadap perusahaan sehingga memiliki kepuasan kerja yang bagus. Penelitian (Pranoto and B 2024) menjelaskan motivasi kerja yang tinggi secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaannya serta lebih loyal terhadap perusahaan.

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya stres, serta berpotensi menyebabkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) yang tinggi. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka lebih cenderung bekerja dengan penuh dedikasi serta memberikan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih bersedia untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Selain itu, kepuasan kerja dapat memperbaiki hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas tim maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang sejalan yaitu (Yeli Yikwa et al. 2023), menjelaskan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dan produktivitas yang meningkat. Penelitian (Putri and Nawatmi 2024) menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi tidak hanya bekerja lebih produktif, tetapi juga lebih loyal terhadap perusahaan, yang membantu mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas organisasi.

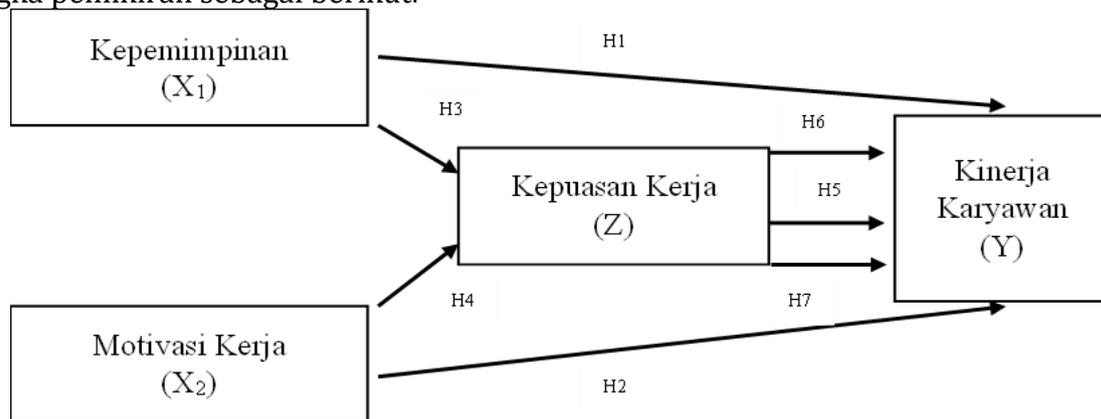
Hubungan Kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan dan mengawasi pekerjaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan dukungan, serta menghargai setiap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang ada, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti membangun komunikasi yang baik, memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam kariernya. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin akan lebih nyaman dalam bekerja, lebih loyal terhadap perusahaan, serta lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih produktif, dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah akibat kepemimpinan yang kurang efektif, maka kinerja karyawan dapat menurun, yang berpotensi menyebabkan meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) dan menurunnya produktivitas perusahaan. Penelitian yang sejalan yaitu (Satria Faturrahman 2023), menjelaskan kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pelanggan. Penelitian (Yeli Yikwa et al. 2023) menjelaskan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawannya harus memastikan bahwa pemimpin mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan motivasi, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih optimal, lebih loyal terhadap perusahaan, serta lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, akan lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi kepuasan dalam menyelesaikan tugas, perasaan pencapaian, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik mencakup faktor seperti gaji, tunjangan, penghargaan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Jika karyawan merasa termotivasi oleh faktor-faktor ini, mereka akan lebih menikmati pekerjaannya dan merasa lebih puas. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih antusias dalam menjalankan tugas, lebih produktif, serta memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Penelitian yang sejalan yaitu (Tarzani et al. 2024), menjelaskan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian (Pranoto and B 2024) menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, lebih loyal, dan lebih berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penjabaran hubungan antar variabel, maka peneliti dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti 2025

Hipotesis

Melalui gambar kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis penelitian yaitu:

- H₁= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam
- H₂= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam

- H₃= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam
- H₄= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam
- H₅= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Batam
- H₆= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Alfaria Trijaya Batam
- H₇= Diduga, adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Alfaria Trijaya Batam

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal/asosiatif. Pendekatan asosiatif dapat menemukan hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono 2021). Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan studi sebelumnya yang menggunakan instrumen yang sesuai dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini melibatkan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian kinerja, memberikan dasar untuk generalisasi statistik, identifikasi tren, dan mengukur dampak intervensi atau perubahan pada variabel-variabel yang relevan. Metode analisis statistik yang digunakan yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis, dan pengolahan data kuantitatif lainnya. Studi ini menggunakan variabel yang sama dengan beberapa penelitian sebelumnya, hanya saja subjek, objek, dan waktu penelitiannya berbeda. Penelitian dilakukan PT Alfaria Trijaya Batam yang berlokasi di Kawasan Industri Terpadu Kabil Jalan Mas Surya Negara VI No. 3, Batu Besar, Nongsa, Batam. Penelitian akan dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Mei 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2021) populasi adalah wilayah penyearataan yang terdiri objek atau subjek yang menjadi kapasitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang berjumlah 1015 orang. Menurut (Sugiyono 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian yaitu karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang berjumlah 287 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono 2021) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah informan yang akan diteliti. Kriteria sampel dalam penelitian yaitu karyawan PT Alfaria Trijaya Batam yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Untuk dapat menentukan suatu ukuran pada sampel penelitian digunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 10%. Rumus Solvin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Hasil perhitungan sampel diperoleh hasil 287, karena jumlah sampel tidak dapat dihitung dalam bentuk desimal, peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 287 orang.

Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber Data Primer: Menurut (Sugiyono 2021) data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Alfaria Trijaya Batam. Sumber Data Sekunder: Menurut (Sugiyono 2021) data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, artikel, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan materi kajian.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian metode kualitatif yaitu:

1. Kuesioner. Menurut (Sugiyono 2021) kuesioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian disebar untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner ini diberikan karyawan PT Alfaria Trijaya Batam. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek social Dalam kuesioner yang digunakan peneliti setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori.
2. Dokumentasi. Menurut (Sugiyono 2021) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang Dokumentasi adalah mencari data tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Instrumen dokumentasi penelitian ini adalah lembar telaah dokumen penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,679 > t_{tabel} 1,969$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($sig (0,000) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,326. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui inspirasi dan perhatian individual. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan, dan mendorong inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh (Qomariah et al. 2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang positif, memberikan motivasi, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh (Rivaldo 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Rivaldo, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme manajerial yang diterapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 1,969$ dan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil 0,05 ($sig (0,021) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,139. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021) yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Mpuangnan et al. 2024) menjelaskan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan target pekerjaan. Penelitian lain yang mendukung yaitu (Karlina & Alamsyah, 2024), menjelaskan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Penelitian (Primadi Candra Susanto et al., 2023) juga menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik, sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 11,568 > t_{tabel} 1,969$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($sig (0,000) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,541. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual. Penelitian oleh (Sugianto et al., 2024), menjelaskan pemimpin yang memiliki gaya pemimpin yang baik, mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam setiap tindakan, akan membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian lain yang mendukung yaitu (Suhartono et al. 2023) menjelaskan kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang memperhatikan kondisi karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 0,843 < t_{tabel} 1,969$ dan nilai signifikan sebesar 0,400 lebih besar 0,05 ($sig (0,400) > 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,032. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2021), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, namun kepuasan kerja lebih terkait dengan persepsi individu terhadap faktor-faktor eksternal dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja jika faktor-faktor lingkungan kerja kurang mendukung. Hal ini dapat terjadi karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain

seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal, yang mungkin lebih dominan daripada motivasi intrinsik pegawai. Hasil penelitian dengan penelitian (Qomariah et al. 2022) menjelaskan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dikarenakan faktor kompensasi dan kondisi kerja yang kurang memadai menjadi penghambat utama kepuasan kerja. Penelitian oleh (Fauzief, 2021) menegaskan bahwa motivasi kerja perlu didukung dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja kondusif agar dapat berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian (Pranoto and B 2024) menjelaskan motivasi kerja yang tinggi secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaannya serta lebih loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 1,969$ dan nilai signifikan sebesar $0,003$ lebih kecil $0,05$ ($sig (0,003) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu $0,282$. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel kepuasan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai maka hipotesis 5 diterima. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai secara optimal. Kepuasan kerja yang tinggi membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan pegawai secara psikologis akan mendapatkan keuntungan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat berupa peningkatan efisiensi, pengurangan tingkat absensi, serta penurunan turnover karyawan. Oleh sebab itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sejalan dengan penelitian yaitu (Wei 2022), menjelaskan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dan produktivitas yang meningkat. Penelitian (Putri and Nawatmi 2024) menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi tidak hanya bekerja lebih produktif, tetapi juga lebih loyal terhadap perusahaan, yang membantu mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji *sober* diatas mendapatkan nilai sebesar $2,933$, karena nilai Z diperoleh sebesar $2,933 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% , maka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian yang sejalan yaitu (Satria Faturrahman 2023), menjelaskan kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pelanggan. Penelitian (Yeli Yikwa et al. 2023) menjelaskan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawannya harus memastikan bahwa pemimpin mereka

mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan motivasi, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih optimal, lebih loyal terhadap perusahaan, serta lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang diuraikan oleh (Bass dan Avolio, 2021), yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan individual karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif memfasilitasi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian (Usman, Yanuar, and Marsofiyati 2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik memiliki efek tidak langsung yang kuat terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji sober diatas mendapatkan nilai sebesar 0,812, karena nilai Z diperoleh sebesar $0,812 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh mediasi ditolak. Menurut (Robbins dan Judge, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja umumnya berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja. Pada kondisi tertentu motivasi yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan kepuasan kerja, yang disebabkan kondisi kerja, penghargaan, dan lingkungan organisasi kurang mendukung. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja seperti tekanan kerja, konflik interpersonal, atau kebijakan organisasi yang kurang mendukung bisa menjadi hambatan bagi efektivitas motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian (Wei 2022), menjelaskan kepuasan kerja tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kondisi ini disebabkan kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan penghargaan dari perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak baik mampu menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak tidak baik terhadap kepuasan kerja. Kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai termotivasi, belum tentu mereka merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

5. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepemimpinan tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.
7. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai secara signifikan.

Saran

Untuk memaksimalkan implikasi dari dua variabel independent dalam penelitian ini, yakni variabel display toko dan paket bonus terhadap *impulse buying*, maka saran peneliti untuk setiap butir pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT Alfaria Trijaya Batam disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan yang adil dan partisipatif. Kepemimpinan yang baik terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga berdampak positif melalui peningkatan kepuasan kerja.
2. Manajemen PT Alfaria Trijaya Batam harus melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan. Perlu dipastikan bahwa motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat material (seperti bonus atau insentif), tetapi juga mencakup aspek non-material seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
3. PT Alfaria Trijaya Batam disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan fasilitas yang memadai, dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan agar karyawan merasa dihargai dan puas dalam menjalankan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, stres kerja, atau lingkungan kerja fisik. Selain itu, memperluas objek penelitian ke wilayah atau perusahaan lain dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan memperkuat generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Jawad, Noor un Nisa Khan, Salima Barkat Ali, and Kalpina Kumari. 2021. "Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction." *International Journal of Organizational Leadership* 10(November):401-20.
- Abolnasser, Magdy Sayed Ahmed, Ahmed Hassan Abdou, Thowayeb H. Hassan, and Amany E. Salem. 2023. "Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20(4). doi: 10.3390/ijerph20043609.
- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Aji, Prabu Ranto Prihatno. 2024. "The Role of Employee Engagement in The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance of The State Civil Apparatus in The Environment Government of The Riau Islands Province." *International Journal of Economics Development Research* 5(2):37-48.



- Amirullah. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Apriyanto. 2022. Pengantar Manajemen. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Bastari, Ary, Anis Eliyana, and Tri Wahyu Wijayanti. 2020. "Effects of Transformational Leadership Styles on Job Performance with Job Motivation as Mediation: A Study in a State-Owned Enterprise." *Management Science Letters* 10(12):2883–88. doi: 10.5267/j.msl.2020.4.019.
- Chandra, R., & Syardiansah, A. 2021. Motivasi Kerja Dalam Lingkungan Organisasi. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Fatin, Chika Callista. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." 07(01):53–63.
- Ghozali. 2022. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: accounting.
- Hani Handoko. 2021. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassanah, Fitria Nur. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(2):123–34. doi: 10.30596/maneggio.v6i2.15948.
- Imran, Muhammad, Fadillah Ismail, Khawar Hussain, and Faheem Zeb. 2021. "Job Satisfaction and Organizational Performance: Empirical Evidence from Pakistan's Banking Sector." *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (August)*:1616–25. doi: 10.46254/sa02.20210622.
- Karlina, Sri Sinta Yayu, and Agus Alamsyah. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7(3):7234–39.
- Kasmir. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maxwell. 2021. *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. New York: HarperCollins.
- Mirza Soetirto, Muhammad, Pudji Muldjono, and Furqon Syarief Hidayatulloh. 2023. "The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation." *International Journal of Social Service and Research* 03(06):1517–27.
- Mpuangnan, Kofi Nkonkonya, Samantha Govender, Hlengiwe Romualda Mhlongo, and Frank Sarpong Osei. 2024. "Impact of Motivation and Participative Leadership Style on Employee Performance: Mediating the Role of Job Satisfaction." *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies* 7(3):1088–98. doi: 10.53894/ijirss.v7i3.3084.
- Mukmin, Ahmad Sukma Amrul, Deny Andesta, and Elly Ismiyah. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JUSTI (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)* 2(3):440. doi: 10.30587/justicb.v2i3.3858.
- Nazah, Khairatun, Sabaruddin Chaniago, Berupilihan Br Ginting, and Amin Hou. 2021. "Optimizing Job Satisfaction in Mediating Motivation on Lecturer Performance." *International Journal of Business Economics (IJBE)* 3(1):20–28. doi: 10.30596/ijbe.v3i1.7896.
- Nitisemito. 2022. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Parmanegara. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, and Junaidi Hendro. 2023. "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 7(2):171. doi: 10.29103/j-mind.v7i2.10048.
- Pranoto, Wirandi, and Mesra B. 2024. "Influence of Work Motivation and Leadership Style On Employee Performance Through Job Satisfaction as A Mediating Variabel at The Employment BPJS Sumbagut Regional Office." *Lead Journal of Economy and Administration* 3(1):31-49. doi: 10.56403/lejea.v3i1.200.
- Pratama, Aris Yuda, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, and Siwi Istiana Dinarti. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara." *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation* 2(1):22-33. doi: 10.55180/aft.v2i1.196.
- Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, and Ryan Firdiansyah Suryawan. 2023. "Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership." *International Journal of Business and Applied Economics* 2(2):59-68. doi: 10.55927/ijbae.v2i2.2135.
- Putri, Almira Amara, and Sri Nawatmi. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1):1225-36. doi: 10.31955/mea.v8i1.3839.
- Qomariah, Nurul, Lusiyati, Nursaid, and Ni Nyoman Putu Martini. 2022. "The Role Of Leahership And Work Motivation in Improving Employee Performance : With Job Satisfaction." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20(3):608-28.
- Ratnasari, Dewi, and Irman Firmansyah. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)." *Jurnal Masiswa Manajemen* 2(1):145-58.
- Rivaldo, Yandra. 2021. "Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam." *The Winners* 22(1):25-30. doi: 10.21512/tw.v22i1.7039.
- Sadiqin, Amin. 2023. "The Influence of Leadership Style, Compensation, and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel (Empirical in Semarang Islamic Financial Institutions)." *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)* 2(1):73-86. doi: 10.54443/sj.v2i1.114.
- Satria Faturrahman. 2023. "The Influence Of Organizational Culture, And Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variabel." *Jurnal Bisnis Strategi* 32(2):31-44.
- Sembinging, Lea Rosa, Yusuf Ronny Edward, and Cut Fitri Rostina. 2022. "Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variabel At PT.Mark Dynamic Medan." *International Journal of Science, Technology & Management* 3(5):1342-48. doi: 10.46729/ijstm.v3i5.621.
- Setiana, Andi Robith. 2022. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Sugianto, Egis, Lili Karmela, and Dede Djuniardi. 2024. "The Influence of Work Discipline, Leadership Style, and Training on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel." *Journal of Social Research* 3(27):1178-86.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.



- Suhartono, Suhartono, Sulastiningsih Sulastiningsih, Uswatun Chasanah, Nur Widiastuti, and Wahyu Purwanto. 2023. "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia." *International Journal of Professional Business Review* 8(2):1–12. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Supardi, and Aulia Anshari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- Susanto, Edy. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi." *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 4(6):7851–57. doi: 10.31004/edukatif.v4i6.4247.
- Sutrisno, Edy. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarzani, Erwin, Muizzuddin Muizzuddin, Muhammad Ichsan Hadjri, Yuliani Yuliani, and Yos Karimudin. 2024. "Influence of Financial Compensation and Work Motivation on Employee Performance With Work Discipline As an Intervening Variabel." *International Journal of Social Sciences and Humanities* 8(2):79–96. doi: 10.53730/ijssh.v8n2.15023.
- Usman, Oslly, Diki Muhammad Yanuar, and Marsofiyati. 2022. "Influence Of Leadership Style, Job Satisfaction, And Job Motivation on Employee Performance Agency of Transportation Research and Development, Central Jakarta." *Quality - Access to Success* 23(191):299–308. doi: 10.47750/QAS/23.191.34.
- Wahyuningsih, Yuli, Budi Eko Soetjipto, Nurika Restuningdiah, and Syihabudhin. 2021. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Stress on Performance." *International Journal of Science, Technology & Management* 2(3):1018–31. doi: 10.46729/ijstm.v2i3.225.
- Wei, Liu. 2022. "Servant Leadership and Work Performance of Public Servants: Exploring the Mediating Role of Public Service Motivation and Job Satisfaction." *Journal Of Psychology in Africa* 32(4):334–39.
- Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: rajawali pers.
- Widiyasari, Epi, and Sri Padmantlyo. 2023. "Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(2):1245–57. doi: 10.31955/mea.v7i2.3124.
- Yeli Yikwa, Catrina Yunita Wenda, and Gita Sugiyarti. 2023. "The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel (Study at Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta)." *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 2(3):106–23. doi: 10.56444/soshumdik.v2i3.1057.
- Zahratulfarhah, Zahratulfarhah, Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, and Zaqiyah Nur Afifah. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(2):118–30. doi: 10.31933/jemsi.v4i2.1198