

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan Manufaktur di Kota Batam

Yuswardi¹⁾, Ridhayati Farid²⁾, Dessy Astuty³⁾

¹ Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
email: yus.wardi@uib.ac.id

² Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
email: ridhayati@uib.ac.id

³ Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
email: 2041334.dessy@uib.edu

Abstract

A major manufacturing opportunity in Indonesia lies in Batam City, with 70% of electronics production. Six major companies, such as PT Epson Batam and PT Schneider Electric, play a key role. Human resource management (HRM) is a crucial factor in the company's success. Employees who are motivated, satisfied, work in a conducive environment, have good working relationships, and a good level of education can improve company performance. Work motivation, job satisfaction, work environment, work relationships, and employee education level affect performance, with leadership style as a mediator. SEM-PLS analysis shows that these variables have a significant influence. Leadership style acts as a strong mediator, linking motivation, satisfaction, environment, relationships, and education with employee performance. The findings provide important insights for companies in developing HR management strategies to improve performance and competitiveness in the manufacturing industry.

A large manufacturing industry opportunity in Indonesia is located in Batam City, with 70% of electronics production. Six major companies, such as PT Epson Batam and PT Schneider Electric, play a key role. Human resource (HR) management is a crucial factor in the company's success. Employees who are motivated, satisfied, work in a conducive environment, have good working relationships, and a good level of education can improve company performance. Work motivation, job satisfaction, work environment, work relationships, and employee education level affect performance, with leadership style as a mediator. SEM-PLS analysis shows that these variables have a significant influence. Leadership style acts as a strong mediator, linking motivation, satisfaction, environment, relationships, and education with employee performance. The findings provide important insights for companies in developing HR management strategies to improve performance and competitiveness in the manufacturing industry.

Keywords: SEM-PLS, Manufacturing industry, employee performance

A. Latar Belakang Teoritis

Peluang besar sektor industri manufaktur di Indonesia terletak di kota Batam. Menurut Kementerian Perindustrian Indonesia (2018), Batam merupakan produksi elektronik terbesar mencapai 70%. Di Batam sendiri, terdapat 6 perusahaan manufaktur elektronik yang secara dominan melakukan produksi yang masif, yakni PT Epson Batam, PT Schneider Electric, PT Rubycon Indonesia, PT Infineon Technologies Batam, PT Sumitomo Wiring System Batam Indonesia, PT Sat Nusapersada Tbk. Tentunya, keenam perusahaan ini didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disusun dan direncanakan oleh pemilik dan pengelola perusahaan tersebut. Rencana dan pengelolaan ini harus dilaksanakan sebaik-

baiknya agar perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam jangka panjang¹.

Keberhasilan sebuah perusahaan manufaktur dalam mengelola dan mengembangkan perusahaannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang saling berkaitan satu sama lain. Faktor utama yang paling berpengaruh dalam keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan optimal agar menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula. Karyawan tergolong ke dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan karyawan di perusahaan adalah

¹ (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2018)

untuk melaksanakan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tugas yang diberikan agar perusahaan dapat mencapai harapan yang dicita-citakan²

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi terbaik. Karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab sehingga perusahaan mendapatkan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja sendiri dapat diartikan usaha yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan secara maksimal untuk memenuhi harapan dari perusahaan tersebut³. Selain itu, kinerja juga dapat dipandang sebagai hasil kerja yang dilakukan individu baik perorangan maupun kelompok dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya yang disertai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya dalam kurun waktu dan syarat tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja⁴. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, terdapat beberapa determinan yang dapat menghasilkan performa karyawan yang baik dalam perusahaan⁵. Determinan ini menjadi alasan suatu perusahaan harus beroperasi secara optimal. Beberapa diantaranya adalah yaitu motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan tingkat pendidikan karyawan.

Motivasi memiliki peran penting dalam merumuskan kinerja karyawan yang efektif bagi perusahaan. Karyawan biasanya bekerja dipengaruhi oleh minat dan motif internal dalam dirinya⁶. Semakin besar motif dan

minat tersebut, maka karyawan akan semakin ingin untuk memformasikan pekerjaan dengan maksimal. Motivasi, dalam ranah ini, dimaknakan sebagai bentuk persuasi yang memberikan individu motif untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga membuat individu mengubah perilakunya dengan tambahan komitmen, antusiasme, dan persistensi. Tanpa motivasi, karyawan mungkin kehilangan minat dan semangat dalam pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif⁷. Terdapat banyak penelitian yang menganalisis motivasi kerja karyawan yang memiliki korelasi signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan^{8,9}. Motivasi kerja yang maksimal akan membuat karyawan terpacu untuk mengerjakan tanggungjawabnya sehingga mereka dapat meningkatkan performa kerja yang dimilikinya.

Motivasi yang tercapai menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja menjadi elemen penting untuk membentuk kebanggaan dan apresiasi karyawan pada dirinya sendiri. Semakin

² Purwadi et al., 2020)

³ Saragih, et al., 2020)

⁴ Nur Fadila Rosida and Ika Korika Swasti, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 7, no. 3 (2022): 285–294.

⁵ Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)," *Journal of Accounting & Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 67–89.

⁶ R. Frastika, A., & Franksiska, "The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable," *International Journal of Social Science and Business* 5, no. 4 (2021): 551.

⁷ Firdaus Marasahala, "Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Experience on Employee Performance," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 2 (2021): 97; Alex Tribuana Sutanto et al., "The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening Variables," *International Journal of Current Science Research and Review* 06, no. 02 (2023): 1277–1285.

⁸ Yeti Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance" (2020): 995–1002; Syafitri Handriyani et al., "Effect of Motivation, Work Environment and Leadership on Employee Performance with Work Spirit as Intervening Variable," *Economic Education Analysis Journal* 11, no. 3 (2022): 284–298; Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, and I Gusti Made Suwandana, "The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company," *European Journal of Business and Management Research* 7, no. 3 (2022): 26–30; Rina Handayani, "The Effect of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable," *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis* 04, no. 09 (2021): 1220–1229.

⁹ Yuswardi Yuswardi, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam," *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 2 (2020): 60.

besar rasa puas atas hasil pekerjaannya maka mereka akan berpotensi memiliki peluang untuk meningkatkan pekerjaannya¹⁰. Dalam kata lain, rasa puas untuk maju dan mendapatkan penghargaan dan kepuasan pegawai yang telah terpenuhi atau sesuai dengan harapan akan meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, lebih fokus, dan cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Mereka juga cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang bersemangat, kurang produktif, kurang fokus, dan mungkin tidak memiliki kualitas kerja yang baik. Mereka cenderung lebih mudah merasa bosan dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan¹¹.

Di sisi lain, lingkungan pekerjaan juga memiliki peran besar dalam kualitas kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu peranan tersebut

adalah menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan dalam setiap tindakan dan perilaku yang dilakukannya¹². Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung dengan suasana yang nyaman dan menyenangkan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Kinerja karyawan dapat ditentukan dari seberapa nyaman seorang karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut. Jika lingkungan kerja karyawan tersebut kurang menyenangkan, maka hasil yang diberikan oleh karyawan tersebut juga buruk. Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan tersebut terasa nyaman dan menyenangkan, maka hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut akan optimal¹³. Hal ini sejalan dengan pernyataan¹⁴ yang membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja jasmani dan rohani. Yang dimaksud lingkungan kerja jasmani yaitu berkaitan dengan lokasi pekerjaan dari karyawan tersebut bekerja. Sedangkan lingkungan kerja rohani berkaitan dengan hal-hal emosional atau perasaan yang terjalin antara karyawan dengan atasan, sesama karyawan, dan lingkungan sekitarnya. Dua jenis lingkungan kerja ini sangat berperan penting dalam menentukan hasil atau kinerja karyawan¹⁵.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dipengaruhi oleh hubungan kerja yang terjalin antar karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antar individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hubungan antar individu dalam organisasi dengan pihak diluar organisasi, serta menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka masing-masing¹⁶.

¹⁰ Yuddy Giovanna Priscilla, Widi Waisaka, and Dhita Hafizha Asri, "The Effect of Leadership, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam" 03, no. 04 (n.d.): 1233–1248.

¹¹ Nurudin Nurudin, "The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Faculty of Economics and Business, UIN Walisongo Semarang," *Journal of Islamic Economics, Management, and Business (JIEMB)* 2, no. 1 (2020): 31–48; Sandya Alamanda, Margono Setiawan, and Dodi W. Irawanto, "Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, no. 1 (2022): 34–42; Samuel Egenius, Boge Triatmanto, and Mohamad Natsir, "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 10 (2020): 480; M. Megawati, Aminuddin Hamdat, and Nur Aida, "Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022): 01–14.

¹² (Widodo, et al., 2020)

¹³ H. Sihaloho, R. D., & Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 273–281.

¹⁴ Purwadi et al., (2020)

¹⁵ Yearning Harefa, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Bisnis Net* 3, no. 1 (2020): 70–76.

¹⁶ (Latief, et al., 2019)

Hubungan kerja dalam perusahaan berperan dalam memudahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya baik secara individu maupun per unit. Hubungan kerja dapat memotivasi setiap anggota perusahaan untuk saling membantu satu sama lain. Kedekatan antar karyawan akan terjalin karena adanya hubungan kerja diantaranya, sehingga pengelolaan perusahaan dapat berjalan lebih maksimal¹⁷. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan tentang menghargai pendapat dan keberadaan orang lain, menjalin komunikasi satu sama lain, saling mengandalkan, dan memperhitungkan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keputusan. Hubungan kerja dalam sebuah perusahaan tidak dapat dihindari. Untuk menjalin hubungan kerja tersebut dibutuhkan komunikasi ke semua arah agar tercipta hubungan timbale balik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya.

Oleh karena itu dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar mampu bersosialisasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berkualitas tidak diukur dari seberapa cepat atau rajin mengerjakan tugasnya, melainkan dari tingkat pendidikan dan kemampuan yang ia miliki. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan kemampuan dapat dilakukan dalam jangka panjang dan berdampak baik bagi perusahaan.

Pendidikan diperlukan dalam kualifikasi karyawan ketika melamar posisi pekerjaan yang diinginkan. Sehingga karyawan yang menginginkan posisi tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Namun masih sering ditemui beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan pengetahuan dan wawasan karyawannya melalui berbagai pelatihan dan program pendidikan secara berkala agar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat dari sebelumnya¹⁸. Diharapkan dengan meningkatnya kompetensi dan wawasan yang dimiliki oleh

karyawan, perusahaan dapat memperoleh laba yang lebih besar dan dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya dari pesaing. Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, baik dalam keterampilan bekerja secara teknis maupun manajerial¹⁹.

Saat ini, banyak perusahaan yang mengadakan program pendidikan dan pelatihan ditengah kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan agar tercipta kondisi ekonomi yang membaik. Hal ini perlu dilakukan secara berkelanjutan karena wawasan jangka panjang akan lebih baik dilakukan dalam jangka panjang. Pendidikan perlu dimiliki oleh karyawan untuk menghindari risiko-risiko yang kemungkinan muncul di masa yang akan datang. Diharapkan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawan yang akan diterima di suatu perusahaan, perusahaan dapat mencegah risiko-risiko yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan²⁰.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, hubungan kerja, dan tingkat pendidikan karyawan di perusahaan tersebut. Melalui berbagai tinjauan pustaka dalam penelitian terdahulu, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja lingkungan kerja, hubungan kerja, dan tingkat pendidikan karyawan dimoderasi oleh faktor pemimpin yang memengaruhi karyawan. Menurut penelitian²¹ motivasi pada karyawan tidak dapat terlepas dari para pimpinan yang terlibat di dalamnya yang memiliki fungsi untuk memberikan motivasi baik secara lisan maupun tulisan. Pentingnya peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan faktor kepemimpinan. Egenius menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang

¹⁷ (Saragih, et al., 2020)

¹⁸ Y. Harefa, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Bisnis Net* 3, no. 1 (2020): 70–76.

¹⁹ A. Rozi, A., & Puspitasari, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 106–119.

²⁰ (Purwadi et al., 2020)

²¹ Kuswati (2020)

pemimpin yang khas ketika dia mempengaruhi audiensnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dilakukan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi kelompok untuk membentuk kepemimpinan pemimpinya²². Penelitian Samosra dibarengi oleh penelitian Egenius menyatakan bahwa gaya kepemimpinan membentuk budaya perusahaan yang erat kaitannya dengan hubungan kerja dan hubungan kerja^{23 24}. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan akan dijadikan variabel yang memediasi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari penjelasan diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan pengkajian tentang kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan Manufaktur Batam.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan

H₄: Hubungan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan

H₅: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan

H₆: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan

H₇: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan

H₈: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan

H₉: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan

H₁₀: Hubungan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan

H₁₁: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis permasalahan dan penelitian ini dirancang dengan menggunakan paradigma positivistik. Adapun objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah perusahaan manufaktur elektronik yang berada di Kota Batam. Berdasarkan objek penelitian, maka penentuan populasi dalam penelitian dilakukan dengan mendaftar perusahaan elektronik yang berada di Kota Batam. Menurut hasil penelusuran melalui observasi dan *snowball*, terdapat 6 perusahaan manufaktur elektronik yang secara dominan melakukan produksi yang masif. Daftar perusahaan ini dipilih karena jumlah karyawan yang lebih dari 100 orang dengan kegiatan perusahaan yang berfokus pada industri elektronik di Kota Batam. Keenam perusahaan manufaktur tersebut adalah PT Tropical Electronic, PT Siix Electronic Indonesia, PT EX Batam Indonesia, PT Infineon Technologies Batam, PT Surya Listrik Elektrik dan PT Rubycon Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan karyawan pada keenam perusahaan yang terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh, penelitian ini akan menggunakan perumusan sampel penelitian. Adapun jenis perhitungan sampel dilakukan melalui teknik *non-probability sampling* yang disesuaikan dengan karakteristik responden yang dibutuhkan oleh peneliti (*purposive sampling*). Adapun kriteria sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di salah satu badan usaha pada populasi penelitian; karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama 2 tahun dalam perusahaan; dan karyawan yang bekerja penuh waktu (*full-time*) yang bekerja sekurang-kurangnya 37 jam per minggu di kantor.

Sampel penelitian juga ditentukan melalui ukuran kuantitatifnya. Dalam

²² Bickes & Yilmaz (2020)

²³ Sanosra et al., "Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, no. 4 (2022).

²⁴ (Egenius et al., 2020)

penelitian ini, jumlah sampel penelitian yang diterapkan adalah berbanding lurus dengan butir pertanyaan kuesioner pada instrumen penelitian. Adapun jumlah minimal sampel yang ditetapkan ialah 1 : 10 (satu berbanding sepuluh) pada setiap butir pertanyaan kuesioner. Ini berarti satu butir pertanyaan pada instrumen direpresentasikan dengan 10 responden karyawan. Kuesioner penelitian mampu mengukur 7 variabel dengan total 45 butir pertanyaan. Oleh sebab itu, nilai minimal responden yang harus dicapai untuk pengelolaan data ialah $45 \times 10 = 450$ responden.

Penelitian ini menggunakan analisis data SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji t.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan table 1, diketahui bahwa total responden yang mengisi kuesioner secara lengkap sebanyak 450 orang. Dimana nilai ini sesuai dengan jumlah responden yang sudah ditentukan sebelumnya

Tabel 1 Data Distribusi Kuesioner

| Keterangan | Jumlah Kuesioner |
|-------------------------|------------------|
| Penyebaran Kuesioner | 450 |
| Kuesioner Tidak Lengkap | 0 |
| Total | 450 |

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden

| Variabel | Kategori | Jumlah | Persentase |
|--------------------|-----------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 251 | 55.8% |
| | Laki-laki | 199 | 44.2% |
| Usia | 18-25 Tahun | 121 | 26.9% |
| | 26-30 Tahun | 134 | 29.8% |
| | 31-35 Tahun | 92 | 20.4% |
| | > 35 Tahun | 103 | 22.9% |
| Bidang Pekerjaan | Teknisi | 155 | 34.4% |
| | Staff Officer | 112 | 24.9% |
| | Operator | 183 | 40.7% |
| Tingkat Pendidikan | SMA/SMK | 123 | 27.3% |
| | Diploma | 91 | 20.2% |
| | Sarjana (S1) | 155 | 34.4% |
| | Pascasarjana (S2) | 81 | 18% |
| Pendapatan | 4,000,000 – 6,000,000 | 207 | 46% |

| | | |
|------------------------|-----|-------|
| 6,000,000 – 8,000,000 | 149 | 33.1% |
| 8,000,000 – 10,000,000 | 14 | 3.1% |
| > 10,000,000 | 80 | 17.8% |

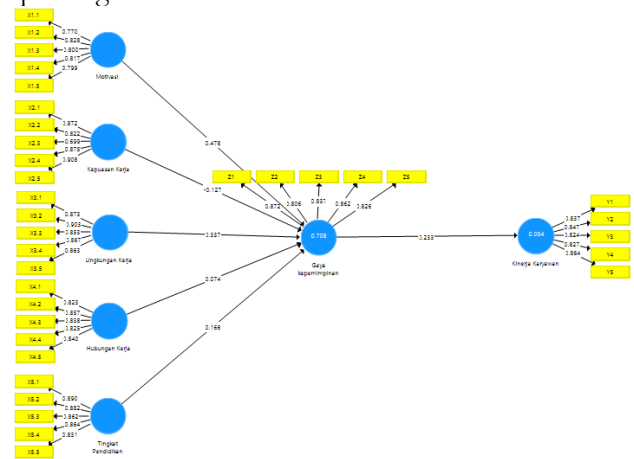
Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel 2 bisa diketahui pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana responden mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebesar 251 orang atau 55,8%. Angka ini tidak jauh berbeda dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 199 orang atau 44,25%. Usia responden 31-35 tahun yang ada pada kalangan responden lebih tinggi daripada usia responden lainnya. Pekerjaan responden mayoritas sebagai operator di perusahaan. Tingkat pendidikan terakhir responden yaitu Sarjana (S1) yang ada pada kalangan responden lebih tinggi dibandingkan tingkat pendidikan terakhir responden lainnya. Rentang gaji responden terbanyak pada rentang 4.000.000 – 6.000.000.

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Hasil Uji Validitas Konvergen

Dari 450 data responden yang terkumpul dan diolah. Maka gambar 1 merupakan gambar model struktural.



Gambar 1 Model Struktural

Sumber: Data primer, diolah.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen

karena nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini bisa diperhatikan melalui tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

| | Average Extracted (AVE) | Variance | Keteran gan |
|-----------------------|----------------------------|----------|----------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,707 | | Valid |
| Hubungan Kerja | 0,700 | | Valid |
| Kepuasan Kerja | 0,703 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0,706 | | Valid |
| Lingkungan Kerja | 0,761 | | Valid |
| Motivasi | 0,645 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan | 0,750 | | Valid |

Sumber: Data primer, diolah

c. Reliabilitas

Hasil uji tahap ini menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 yang artinya seluruh konstruk telah reabel. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4 Hasil Uji *Realibilitas*

| | Cronbach 's Alpha | Composite Reliability | Ketera ngan |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------|
| Gaya kepemimpi nan | 0,896 | 0,924 | Relia bel |
| Hubungan Kerja | 0,893 | 0,921 | Relia bel |
| Kepuasan Kerja | 0,893 | 0,922 | Relia bel |
| Kinerja Karyawan | 0,896 | 0,923 | Relia bel |
| Lingkunga n Kerja | 0,921 | 0,941 | Relia bel |
| Motivasi | 0,862 | 0,901 | Relia bel |
| Tingkat Pendidikan | 0,916 | 0,937 | Relia bel |

Sumber: Data primer, diolah

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Tabel 5 Hasil Uji *Parsial*

| | Origi nal Samp le (O) | Sam ple Mea n (M) | Stan dard Devi ation | T Statis tics | P Value | H |
|--|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|------------|----------------------------------|
| Motivasi Kerja -> Gaya kepemimpi nan | 0.478 | 0.478 | 0.044 | 10.824 | 0.000 | H ₁ di te ri |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| Kepuasan Kerja -> Gaya kepemimpi nan | - | - | 0.043 | 2.969 | 0.007 | H ₂ di te ri m a |
| Lingkungan Kerja -> Gaya kepemimpi nan | 0.337 | 0.337 | 0.044 | 7.655 | 0.000 | H ₃ di te ri m a |
| Hubungan Kerja -> Gaya kepemimpi nan | 0.074 | 0.074 | 0.028 | 2.633 | 0.004 | H ₄ di te ri m a |
| Tingkat Pendidikan -> Gaya kepemimpi nan | 0.166 | 0.166 | 0.050 | 3.349 | 0.000 | H ₅ di te ri m a |
| Gaya kepemimpi nan -> Kinerja Karyawan | 0.233 | 0.233 | 0.037 | 6.384 | 0.000 | H ₆ di te ri m a |

Sumber: Data primer, diolah.

- **H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.
- **H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai *p-value* sebesar 0,003.
- **H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

- **H4: Hubungan kerja berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Hubungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,009.
- **H5: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif pada gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,001.
- **H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,000.

b. Indirect Effects

Tabel 6 Signifikansi Efek Tidak Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (SD) | T-Statistics (O/EV) | Critical Values (Two-tailed) | Hypothesis |
|--|---------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja Gaya kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0.111 | 0.113 | 0.020 | 5.660 | 0.07 | 0.07 |
| Kepuasan Kerja Gaya kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | - | - | 0.011 | 2.820 | 0.05 | 0.05 |
| Lingkungan Kerja Gaya kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0.079 | 0.076 | 0.016 | 4.917 | 0.09 | 0.09 |
| Hubungan Kerja Gaya kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0.017 | 0.018 | 0.008 | 2.254 | 0.10 | 0.10 |

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (SD) | T-Statistics (O/EV) | Critical Values (Two-tailed) | Hypothesis |
|------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0.039 | 0.034 | 0.014 | 2.788 | 0.11 | 0.11 |

Sumber: Data primer, diolah.

- **H7: Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan.** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,000.
- **H8: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,005.
- **H9: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,006.
- **H10: Hubungan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan** Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Hubungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,025.
- **H11: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif**

pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan Style. Berdasarkan tingkat signifikansi, pada penelitian ini variabel Tingkay pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Gaya Kepemimpinan dengan nilai p-value sebesar 0,025

c. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Leadership Style | 0,667 | 0,662 |
| Performance | 0,693 | 0,687 |

Sumber: Data primer, diolah

Nilai *r squares Leadership Style* 0,693 artinya seluruh variabel independen mampu menjelaskan *Leadership Style* sebesar 69,3% sedangkan 30,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model. Nilai *r squares Performance* 0,667 artinya seluruh variabel independen dan variabel moderasi mampu menjelaskan *Performance* sebesar 66,7 % sedangkan 33,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model. Berdasarkan hasil olah data, bisa disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki nilai *R Squares* yang moderat

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data path analysis yang disajikan, kita dapat mengambil beberapa analisis sebagai berikut:

- 1) Pendidikan pekerja berpengaruh signifikan terhadap performa pekerja yang terbukti bisa dimediasi dengan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pekerja secara langsung mempengaruhi performa kerja mereka. Namun, selain pendidikan terdapat faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan, atau motivasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap performa pekerja. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memediasi hubungan antara pendidikan dan performa pekerja.
- 2) Lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap performa tanpa

atau dengan mediasi gaya kepemimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa pekerja. Baik dengan maupun tanpa adanya gaya kepemimpinan sebagai mediator, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan performa pekerja secara langsung. Ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi kerja yang nyaman dan stimulatif dapat berdampak positif pada performa karyawan.

- 3) Motivasi pekerja hanya berpengaruh signifikan terhadap mediasi gaya kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi pekerja memiliki pengaruh yang lebih spesifik pada gaya kepemimpinan daripada pada performa pekerja secara langsung. Motivasi pekerja dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin.
- 4) Hubungan antar pekerja berpengaruh signifikan terhadap performa pekerja tanpa atau dengan mediasi gaya kepemimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa pekerja. Baik dengan adanya gaya kepemimpinan sebagai mediator atau tanpa mediasi, hubungan antar pekerja yang baik dan saling mendukung dapat meningkatkan performa individu dan keseluruhan tim kerja.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan tanpa atau dengan mediasi gaya kepemimpinan. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa mereka, baik dengan maupun tanpa adanya gaya kepemimpinan sebagai mediator. Hal ini disebabkan dengan adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan bisa meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga didukung oleh peran mediasi yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan. Dimana faktor gaya

kepemimpinan dinilai mampu menangkan perbedaan pandangan setiap pekerja. Hal ini juga dijelaskan dalam Nina Octavia bahwa kepribadian memiliki faktor penting dalam kinerja karyawan masing-masing²⁵.

- 6) Gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap performa pekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting sebagai mediator antara faktor-faktor lain (seperti motivasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar pekerja) dengan performa pekerja. Sejalan dengan pandangan²⁶ bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting untuk meningkatkan performa karyawan karena gaya kepemimpinan yang disukai karyawan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan performa pekerja dengan menghubungkan variabel-variabel tersebut.

Dalam keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa pekerja, baik secara langsung ataupun melalui mediasi. Sementara itu, faktor-faktor lain seperti pendidikan, motivasi, serta kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap performa pekerja. Secara luas, yang mempengaruhi performa karyawan adalah faktor eksternal dimana ketika faktor eksternal memberikan efek positif terhadap karyawan, maka karyawan juga cenderung menjadi pekerja dengan performa atau kinerja yang baik. Sedangkan, untuk faktor internal karena adanya asumsi keberagaman karakteristik masing-masing karyawan, maka setiap karyawan memiliki penilaiannya sendiri terhadap hal-hal yang memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Se jauh ini, analisis ini dapat memberikan wawasan

penting bagi organisasi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan performa pekerja.

D. Kesimpulan

Keberhasilan perusahaan manufaktur dalam mengelola dan mengembangkan dirinya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang saling terkait. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap pengelolaan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan perlu mengelola SDM dengan optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pengelolaan SDM yang baik. Beberapa determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan tingkat pendidikan karyawan. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, yang berfungsi sebagai variabel mediasi. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam memberikan motivasi, membentuk lingkungan kerja, dan mempengaruhi hubungan kerja. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan secara empiris, didapatkan bahwa lingkungan dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan dengan atau tanpa adanya mediasi dari gaya kepemimpinan atau disebut *partial mediation*. Sedangkan, motivasi hanya berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan saja. Kemudian, faktor internal seperti kepuasan kerja dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap performa karyawan meskipun telah digunakan mediasi gaya kepemimpinan.

E. Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan yang dijelaskan di poin sebelumnya, peneliti menyarankan beberapa hal untuk menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian dengan topik yang sama, disarankan memuat teori dan dukungan bukti empiris yang meneliti mengenai faktor internal dan faktor eksternal karyawan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, adanya dukungan data lainnya yang

²⁵ Nina Octavia, Keumala Hayati dan Mirwan Karim(2020)

²⁶ Alamanda et al (2022)

menjelaskan kinerja karyawan dari sudut pandangan perusahaan sehingga hasil penelitian secara konkrit mampu menjelaskan manajerial sumber daya manusia di suatu perusahaan selain itu, penggunaan indikator yang tepat juga harus dimasukkan agar hasil empiris juga menunjukkan kevalidannya.

F. Referensi

- Alamanda, Sandya, Margono Setiawan, and Dodi W. Irawanto. "Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, no. 1 (2022): 34–42.
- Bickes, Mehmet, and Celal Yilmaz. "Leadership Theories." In *A Handbook of Leadership Styles*, edited by Ozgur Demirtas and Mustafa Karaca. 1st ed. London: Cambridge Scholars Publishing, 2020.
- Egenius, and M. S., Triatmanto B., & Natsir. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 10 (2020): 480.
- Egenius, Samuel, Boge Triatmanto, and Mohamad Natsir. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 10 (2020): 480.
- Frastika, A., & Franksiska, R. "The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable." *International Journal of Social Science and Business* 5, no. 4 (2021): 551.
- Handayani, Rina. "The Effect of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable." *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis* 04, no. 09 (2021): 1220–1229.
- Handriyani, Syafitri, Jhon Very, Ramdani Bayu Putra, and Hermaynelis Fitri. "Effect of Motivation, Work Environment and Leadership on Employee Performance with Work Spirit as Intervening Variable." *Economic Education Analysis Journal* 11, no. 3 (2022): 284–298.
- Harefa, Y. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis Net* 3, no. 1 (2020): 70–76.
- Harefa, Yearning. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis Net* 3, no. 1 (2020): 70–76.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. "Batam Berpotensi Jadi Pusat Klaster Industri Elektronik Bernilai Tambah Tinggi."
- Kirana, Ida Bagus Gede Adi, Anak Agung Ayu Sriathi, and I Gusti Made Suwandana. "The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company." *European Journal of Business and Management Research* 7, no. 3 (2022): 26–30.
- Kuswati, Yeti. "The Effect of Motivation on Employee Performance" (2020): 995–1002.
- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan." *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, no. 2 (2019): 173–182.
- Marasahala, Firdaus. "Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Experience on Employee Performance." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 2 (2021): 97.
- Megawati, M., Aminuddin Hamdat, and Nur Aida. "Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022): 01–14.
- Nurudin, Nurudin. "The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Faculty of Economics and Business, UIN Walisongo Semarang." *Journal of Islamic Economics, Management,*

- and Business (JIEMB)* 2, no. 1 (2020): 31–48.
- Octavia, Nina, Keumala Hayati, and Mirwan Karim. “Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 16, no. 2 (2020): 130–144.
- Priscilla, Yuddy Giovanna, Widi Waisaka, and Dhita Hafizha Asri. “The Effect of Leadership , Motivation , Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam” 03, no. 04 (n.d.): 1233–1248.
- Purwadi, Dio Caesar Darma, Widya Febrianti, and Dedy Mirwansyah. “Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance.” *Technium social sciences journal* 6 (2020): 116–130.
- . “Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance.” *Technium Social Sciences Journal* 6 (2020): 116–130.
- Rosida, Nur Fadila, and Ika Korika Swasti. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 7, no. 3 (2022): 285–294.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 106–119.
- Sanosra, Hakim A., & A. R., Cahyono D., Qomariah N., and M. Thamrin. “Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, no. 4 (2022).
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. “Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 21, no. 1 (2020): 16–26.
- Setyawan, Agustinus. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun).” *Journal of Accounting & Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 67–89.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 273–281.
- Sutanto, Alex Tribuana, Sity Rahma Harahap, Yusuf Ronny Edward, and Salman Faris. “The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening Variables.” *International Journal of Current Science Research and Review* 06, no. 02 (2023): 1277–1285.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. “Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit.” *Jurnal Link* 16, no. 2 (2020): 23–30.
- Yuswardi, Yuswardi. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam.” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 2 (2020): 60.