

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI PADA PT X



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: NOVERIO KUSUMA YUSUF
NIM: 115210164

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI PADA PT X



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: NOVERIO KUSUMA YUSUF
NIM: 115210164

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2024

HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : NOVERIO KUSUMA YUSUF

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210164

Program Studi : S.I Jurusan Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 November 2024



Noverio Kusuma Yusuf

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

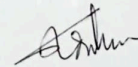
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NOVERIO KUSUMA YUSUF
NIM : 115210164
PROGRAM/JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PT. X

Jakarta, 20 November 2024

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Noverio Kusuma Yusuf

NIM : 115210164

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai
Mediasi pada PT X.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. COKKI, S.E., M.M.

2. Anggota : EDALMEN, S.E., M.M.

Dr. RONNIE RESDIANTO MASMAN, S.E., M.A., M.M.

Jakarta, 20 Desember 2024

Pembimbing

(Edalmen SE., MM)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) NOVERIO KUSUMA YUSUF (115210164)
- (B) THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE AT PT X
- (C) 101 *pages*, 2024, 24 *tables*, 3 *pictures*, 18 *attachment*
- (D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) *Abstract: This study examines the influence of leadership style on employee performance, with motivation as a mediator, at PT X, a securities firm. Using SEM-PLS analysis and data from 50 respondents, leadership style was evaluated through decision-making and communication skills, while performance was assessed via work quality and quantity. Results indicate leadership style significantly affects motivation ($R^2 = 0.525$), which in turn impacts performance ($R^2 = 0.241$). Motivation effectively mediates this relationship. Companies are advised to adopt supportive leadership to boost employee motivation and performance.*
- (F) *Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.*
- (G) 65 *References* (2013-2024)
- (H) Edelman SE., MM

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) NOVERIO KUSUMA YUSUF (115210164)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT X
- (C) 101 halaman, 2024, 24 tabel, 3 gambar, 18 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediator pada PT X, sebuah perusahaan sekuritas. Menggunakan analisis SEM-PLS dan data dari 50 responden, gaya kepemimpinan dievaluasi melalui kemampuan pengambilan keputusan dan komunikasi, sementara kinerja diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi ($R^2 = 0,525$), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja ($R^2 = 0,241$). Motivasi secara efektif memediasi hubungan ini. Perusahaan disarankan untuk menerapkan kepemimpinan yang mendukung guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.
- (G) 65 Referensi (2013-2024)
- (H) Edelman SE., MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Mamaku, yang mempertaruhkan nyawa demi melahirkanku ke dunia sebuah pengorbanan yang tidak mungkin kubalas sepenuhnya, dan untuk Papaku, yang bekerja keras tanpa mengenal lelah demi masa depan yang lebih baik bagiku. Pengorbanan kalian adalah alasan aku terus berjuang dan berusaha memberikan yang terbaik, karena aku tahu keberadaanku tidak pernah tanpa arti.

HALAMAN MOTTO

Float like a Cadillac, sting like a Beemer.

-Lightning McQueen

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Kurnadi dan Ibu Sukmawati Suyanto, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi. Dukungan, cinta, dan doa yang tiada henti telah menjadi fondasi utama dalam setiap langkah perjalanan penulis, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini. Semua ini tidak akan tercapai tanpa kehadiran dan pengorbanan mereka yang luar biasa.
2. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing, memberi masukan dan mendukung penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
3. Direktur PT X Bapak Kurnadi atas izin dan dukungan yang diberikan untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
4. Teman-teman terdekat penulis yang senantiasa menemani, membantu dan memberi dukungan selama proses penulisan skripsi ini, yaitu Iskandar Muda, Hildan Firdawan, dan Adryan Rahma.
5. Teman-teman yang menemani semester satu sampai empat penulis terutama “Nanya Timur Jawab Utara”, yaitu Enrico Marcellino, Malvin Marcellino, Iwasaki Danda, Erick Pratama, dan Jose Almeyda.
6. Asyfa Fiore, yang selalu menemani, membantu, memberikan dukungan tanpa henti serta menjadi sumber kekuatan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Melalui skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan memberikan manfaat bagi masyarakat akademik maupun industri. Semoga karya ini dapat menjadi referensi yang berguna serta memberi inspirasi bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya dalam menjalani penelitian atau tugas akademik.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis berkomitmen untuk terus mengembangkan diri, mengasah pengetahuan, dan berkontribusi lebih besar lagi pada dunia ilmu pengetahuan serta dunia profesional di masa depan.

Jakarta, 4 Desember 2024

Penulis

Noverio Kusuma Yusuf

DAFTAR ISI

HALAMAN BEBAS PLAGIAT	2
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	3
ABSTRACT	5
ABSTRAK	6
HALAMAN PERSEMBAHAN	7
HALAMAN MOTTO	8
KATA PENGANTAR	9
DAFTAR ISI	11
DAFTAR TABEL	14
DAFTAR GAMBAR	16
BAB I	17
PENDAHULUAN	17
a. Permasalahan	17
1) Latar Belakang	17
2) Identifikasi Masalah	22
3) Batasan Masalah	22
4) Rumusan Masalah	23
b. Tujuan dan Manfaat	23
1) Tujuan	23
2) Manfaat	23
BAB II	25
LANDASAN TEORI	25
a. Gambaran Umum Teori	25
b. Definisi Konseptual Variabel	25
1. Gaya Kepemimpinan	25
a) Definisi Gaya Kepemimpinan	25
b) Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	26
c) Indikator Gaya Kepemimpinan	27
2. Kinerja Karyawan	28
a) Dimensi Kinerja Karyawan	28
b) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	29

c) Indikator Kinerja Karyawan	31
3. Motivasi	32
a) Definisi Motivasi	32
b) Faktor-Faktor Motivasi	33
c) Indikator Motivasi	36
c. Kaitan antara Variabel-Variabel	39
d. Penelitian yang Relevan	41
e. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	44
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
a. Desain Penelitian	47
b. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	47
1. Populasi	47
2. Teknik Pemilihan Sampel	48
3. Ukuran Sampel	48
c. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	49
d. Analisis Validitas dan Reliabilitas	50
1. Analisis Validitas	51
a. Convergent Validity melalui Average Variance Extracted (AVE)	51
b. Convergent Validity melalui Outer Loading	52
c. Discriminant Validity	53
2. Analisis Reliabilitas	55
e. Analisis Data	55
1. Outer Model Analysis	56
2. Inner Model Analysis	56
3. Uji Hipotesis	57
BAB IV	58
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
a. Deskripsi Subjek Penelitian	58
b. Deskripsi Objek Penelitian	60
c. Hasil Analisis Data	65
d. Pembahasan	70
BAB V	73
PENUTUP	73
a. Kesimpulan	73

b. Keterbatasan dan Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	84
Lampiran 1	84
Lampiran 2	90
Lampiran 3 Gambaran Responden Berdasarkan UsiaForms response chart. Question title: Usia. Number of responses: 50 responses.	92
Lampiran 4 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Lampiran 5 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Lampiran 6 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	93
Lampiran 7 Hasil Uji PLS Algorithm	94
Lampiran 8 Hasil Uji Outer Loadings	94
Lampiran 9 Hasil Analisis Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE	95
Lampiran 10 Hasil Uji Cross Loading	95
Lampiran 11 Hasil Uji Fornell-Larcker	95
Lampiran 12 Hasil Analisis HTMT	96
Lampiran 13 Hasil Analisis Determinasi (R^2)	96
Lampiran 14 Hasil Analisis Effect Size (F^2)	96
Lampiran 15 Hasil Uji Bootstrapping	97
Lampiran 16 Hasil Uji Path Coefficient	97
Lampiran 17 Hasil Uji Indirect Effects	97
Lampiran 18 Hasil Uji Specific Indirect	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	98
HASIL TURNITIN	99
SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	41
Tabel 3.1 Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 3.2 Hasil Analisis AVE	52
Tabel 3.3 Outer Loading	52
Tabel 3.4 Hasil Analisis Cross Loading	53
Tabel 3.5 Cornell-Larcker	54
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Keterangan Skala Likert	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Motivasi	63
Tabel 4.9 Hasil Analisis R-Square	65
Tabel 4.10 Hasil Analisis Path Coefficients	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis F-Square	66
Tabel 4.12 Hasil Analisis GoF	66
Tabel 4.13 Hasil Bootstrapping	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pertama	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Kedua	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1 Output Loading Factor	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Bootstrapping	67

BAB I

PENDAHULUAN

a. Permasalahan

1) Latar Belakang

Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sekuritas. Dalam konteks perusahaan ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan penting untuk mencapai kinerja optimal. PT X menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen proyek, termasuk kurangnya wewenang formal, kebutuhan untuk memilih pendekatan non-formal, serta bernegosiasi dengan pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan berbeda. Selain itu, manajer proyek perlu melibatkan anggota tim dalam dinamika yang ada dan menangani keterbatasan sumber daya (Hartono et al., 2019).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada peran pemimpin yang mengarahkan dan bawahan yang diarahkan. Jika organisasi dapat mensinergikan kedua faktor ini, maka besar kemungkinan organisasi tersebut akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam organisasi dan perlu diupayakan secara berkelanjutan untuk mencapai perbaikan yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat global saat ini. Untuk mencapai hal tersebut, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja, namun sebenarnya memiliki makna yang lebih luas yang mencakup proses bagaimana pekerjaan dilakukan. Kinerja adalah kulminasi dari tiga elemen yang saling terkait: keterampilan, upaya, dan faktor eksternal. Tingkat keterampilan meliputi

modal awal yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis. Kinerja karyawan, yang merujuk pada hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam periode tertentu, perlu dievaluasi dengan cermat (Wartono, 2017). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja ini dapat diukur secara matematis dan memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Prayudi, 2020). Kontribusi karyawan terhadap organisasi mencakup beberapa aspek, seperti jumlah output yang dihasilkan, kualitas output, waktu penyelesaian output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Supatmi et al., 2013).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan faktor mediasi yang dapat mempengaruhi baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar, salah satunya adalah motivasi (Ananda et al., 2021). Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi alasan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan secara sadar, motivasi merupakan tugas bagi pimpinan untuk mempengaruhi pegawai dalam suatu instansi kerja. Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bertindak secara sukarela guna mencapai target pribadinya atau tujuan bersama. Motivasi kerja merujuk pada kekuatan yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan individu maupun organisasi (Guterres et al., 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang positif Arifin (2014). Berbagai penelitian juga menyoroti pentingnya motivasi kerja bagi para karyawan di sektor pelayanan publik, khususnya mereka yang bekerja di instansi pemerintahan (Guterres et al., 2020). Menurut Inayatullah dan Jehangir (2013), motivasi adalah

kekuatan atau energi yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan tingkat ketekunan dan semangat dalam menjalankan suatu kegiatan. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi ini berfungsi sebagai dorongan yang menggerakkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Semakin kuat motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Prayudi, 2020). Dengan adanya motivasi, pegawai diharapkan mendapatkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik namun tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk mengatasi tantangan tersebut dan memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif (Shobirin & Siharis, 2022). Namun, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat berdampak negatif, seperti penurunan moral, munculnya ketidakpercayaan, dan ketidakpatuhan terhadap arahan pemimpin. Hal ini pada akhirnya mengganggu loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan dapat menghambat pencapaian kinerja serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi cara dia memotivasi bawahannya untuk mengikuti visi dan tujuan pemimpin tersebut dalam mencapai sasaran perusahaan (Nuralita & Nugraha, 2018). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif dianggap krusial bagi pertumbuhan perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan harus mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Prasiska (2023) yang melibatkan 35 responden dari Kantor Kecamatan Sungkai Barat, Lampung Utara, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Fitri et al. (2023) yang melibatkan 26 karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, dalam penelitian Banin et al. (2020) dengan responden 120 karyawan Rumah Sakit Bumiayu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi di Rumah Sakit Bumiayu. Karena pemimpin-pemimpin ini lebih mungkin untuk menjaga motivasi intrinsik melalui perasaan peduli, keamanan, dan keterhubungan dengan menawarkan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Di sisi lain, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mubarak et al. (2020) dengan 89 responden, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Penelitian oleh Sari et al. (2023) yang melibatkan 88 responden dari Guru SMKN 1 Lingsar menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian Iskandar et al. (2023) yang melibatkan 114 responden di PT. Perkebunan Nusantara II, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang Helvetia, dengan motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Wahyuni et al. (2022) yang melibatkan 50 karyawan tetap dari divisi guru di PT. Bahasaku Inggris, di mana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

motivasi, dan motivasi juga tidak dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan adanya gap dalam pemahaman mengenai peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut rangkuman diatas telah menunjukkan hasil yang bervariasi terkait sejauh mana motivasi memediasi hubungan ini, yang kemungkinan dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan serta karakteristik responden. Maka dari itu, penelitian ini ingin menyempurnakan pemahaman dengan menggunakan alat ukur baru dan melibatkan responden yang berbeda, yaitu PT X yang bergerak di bidang sekuritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berkorelasi positif atau negatif dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan sekuritas.

PT. X adalah perusahaan berbadan hukum di Indonesia, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian yang dibuat dihadapan Notaris Popie Savitri Martosuhardjo Pharmanto SH. dengan No. 34 tertanggal 15 Maret 2000 dan Akta Perubahan No. 2 tertanggal 11 April 2000 yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-Undangan Republik Indonesia No. C-10368 HT.01.01.Th.2000, tertanggal 17 Mei 2000. PT. X mendapatkan Izin Usaha Perusahaan Efek sebagai Perantara Pedagang Efek sesuai Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal Nomor : KEP02/PM/PPE2001 pada tanggal 16 Agustus 2001 dan Surat Persetujuan Anggota Bursa Nomor : SPAB229/JATS/BEJ.ANG/09-2001 pada tanggal 6 September 2001. PT X yang bergerak di bidang sekuritas adalah perusahaan yang beroperasi dalam layanan terkait investasi dan perdagangan efek (*securities*) seperti saham, obligasi, reksa dana, dan produk pasar modal lainnya. Perusahaan sekuritas berfungsi sebagai perantara antara investor

dengan pasar modal, serta dapat berperan sebagai underwriter, broker, atau dealer.

2) Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
- b. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menurunkan motivasi kerja.
- c. Motivasi kerja yang rendah, yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif, dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
- d. Gaya kepemimpinan yang tidak mampu memotivasi karyawan secara optimal dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.
- e. Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan pentingnya motivasi sebagai faktor mediasi dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan.

3) Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan karena ruang lingkup penelitian ini sangat luas, sementara penelitian ini juga dihadapkan pada keterbatasan waktu dan sumber daya lainnya. Dengan melakukan pembatasan masalah, penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih terarah dan mendalam. Berikut adalah batasan masalah yang ditetapkan untuk objek penelitian ini:

- a. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel mediasi yaitu motivasi.

- b. Objek dari penelitian ini adalah karyawan di PT X.

4) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT X?
- b. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT X?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT X?
- d. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada PT X?

b. Tujuan dan Manfaat

1) Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT X.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT X.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat menjadi mediasi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT X.

2) Manfaat

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para praktisi dalam merumuskan strategi dan pengambilan keputusan terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi bagi pembacanya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Editor: Nanda Saputra METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, *I*(1), 1–13.
- Alam, A. R. N., Nural, & Nurlia. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk*
- Arifin, H. M. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, *8*(1). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, *I*(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>
- Banin, Q. A., Eliyana, A., & Latifiyah, E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Enhancing*

- Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable.*
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.50>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). International Journal of Hospitality Management. *Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital.*
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Djastuti, I., Sugiharti, Rr. R., Lestari, L., & Suharmono. (2023). Role of Employee Performance During Covid-19: Do Motivation and Commitment Matter? *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 273–285.
<https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.2372.2023>
- Fernanda, B., Munthe, H., Bancin, R., Rebecca Aprilia S Depar, I., & Siregar, H. (2018). *The Influence of ROA, ROE, DER, and Company Size on Firm Value in Manufacturing Companies Listed on the Indonesian Stock Exchange for the Period 2018 -2022.*
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). *Dampak dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Diversity Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada UPK DBM Lengkong Sukabumi)*
The Impact of Work Motivation, Work Load, Organizational Commitment, and Employee Diversity on Employee Performance (Study on UPK DBM Lengkong Sukabumi).
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah

- Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1087–1094.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2024). View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). Unived.ac.id.
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/3767/3505>
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Goenawan, C. M., & Indarto, S. L. (2021). Organizational Commitments and Its Role in Moderating Factors of Audit Dysfunctional Behavior. *International Journal of Business and Economy (IJBEC)*, 3(4), 252–264.
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 1497–1504.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb11-2018-0203>

- Hakim, R. A., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi: Fokus (*Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan*), 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartono, B., Sulisty, S., & Umam, M. (2019). Leadership profiles of successful project managers in Indonesia. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 274. <https://doi.org/10.3926/jiem.2735>
- Haryanto, D. (2017, April 19). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta*. <https://repository.upy.ac.id/1325/>
- Hermawan, R. T., & Hasibuan, S. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. Jci*.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2013). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Atiya Inayatullah & Palwasha Jehangir*, 5(2).
- Iskandar, F. Z., Setiawan, T., & Tamba, M. (2023). *NUSANTARA II KEBUN HELVETIA*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Jatmiko, N. S., Yunisa, H., & Fauziah. (2024). *Motivation as an Intervening Variable (Mediation) on Leadership Styles and Training in Performance Improvement*.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*.
- Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur

- Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Perubahan Organisasi. (Literature Review Manajemen). *FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen)*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *JURNAL EKONOMI*, 23(1), 31. <https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- Leonardo, V., Yuliana, Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). *Agustus 2021*.
- Mubarak, R., Kurniawanto, H., & Sriwido, U. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen...(Riza BM., Hudi K., & Untung SW)*175PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PONOROGO.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving Employee Performance through Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation: Survey on Banking Organizations in Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 71–88.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Karya ini berlisensi di bawah Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>

- Nuralita, W., & Nugraha, J. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(01).
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Pangestu, E. D., & Iskandar, A. (2023). *Pengaruh Promosi Penjualan dan Tagline Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Tokopedia*.
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 75. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1257>
- Prasiska, E. B. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Enterpreneur Dan Bisnis (JEBI) E-ISSN*, 2(1), 76.
- Pratiwi, I., Nuryanto, U. W., & Suparmoko, M. (2022). Peran organizational citizenship behaviour dalam memediasi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja sekolah. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai).

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI), 6, p -ISSN.

- Putra, M. F., Ahadiyat, A., & Keumalahayati. (2023). The influence of leadership style on performance with motivation as mediation (Study on employees of Metro City trade services during pandemi). *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 69–82. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1536>
- Putri, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.23>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 1(2), 2745–7257.
- Sari, N. W. R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMKN 1 Lingsar. *JMM UNRAM. - MASTER of MANAGEMENT JOURNAL*, 12(4), 424–436. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.791>
- Savitri, C., Pertiwi, W., & Madya Pranata, R. (2021). Pengaruh Review Beauty Richard Lee terhadap Minat Beli dengan Citra Merek sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akutansi Dan Keuangan*, 1(2), 48–59.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2021). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Global Aksara Pers.
- Setiawan, S. A. (2019). The Implications of Leadership Style, Human Resources Practices, and Organizational Culture on Employee Performance in PT Kansai

- Prakarsa Coatings. *Binus Business Review*, 10(3), 175–186.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v10i3.5808>
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2022). Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai [Mediation of Work Motivation, Competence Relationship in Improving Employee Performance]. *Hasil Penelitian Business Management Journal*, 19(1), 19–31. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>
- SHAIKH, M. R., TUNIO, R. A., & SHAH, I. A. (2017). Factors Affecting to Employeeâ€™s Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4–11.
<https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Sivalogathan, V., & Jahufer, A. (2024). Multiple Mediation and Moderation Variables Effect and Review: Statistical Analysis with a Multiple Independent Variables. *Sri Lanka Journal of Management Studies*, 6(1), 20–43.
<https://doi.org/10.4038/sljms.v6i1.126>
- Smith, E., Joubert, P., & Karodia, A. M. (2015). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at a Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1), 39–87. <https://doi.org/10.12816/0019006>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo , Ed.; 1st ed.). Alfabeta.

- Sulaefi. (2017). Motivation to Employee Performance with Satisfaction and Work Discipline as Mediation Variables in Agricultural Development and Food Security, Tegal Regency. In *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*.
- Supatmi , M. E., Nimran, U., & Utami , H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Wahyuni , T., Purnomo, H., & Subagyo . (2022). *MEDIASI SEBAGAI MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN PT BAHASAKUINGGRIS*.
- Wartono, T. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068551&val=16020&title=PENGAR>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Yuwono, I., Proyogo, D. A., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2).