



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5126-5137

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Gemilang Nusantara

Insan Kamil Saputra

Institut teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Email: [kamilanoinsano@gmail.com](mailto:kamilanoinsano@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Gemilang Nusantara. Pendekatan yang digunakan adalah studi explanatory dengan metode survei online. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dan responden dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Sebanyak 80 karyawan menjadi partisipan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mendorong produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat pemahaman tentang peran kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi*

## Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and leadership style on employee performance at PT. Samudera Gemilang Nusantara. The approach used is an explanatory study with an online survey method. Data collection was carried out through a questionnaire with a five-point Likert scale, and respondents were selected using a simple random sampling technique. A total of 80 employees participated in this study. The results of the analysis show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This finding confirms the results of previous studies which state that job satisfaction is an important factor in improving performance. In addition, leadership style has also been shown to have a significant effect on performance, where leaders who are able to provide clear direction, support, and create a positive work environment can encourage employee productivity. This study provides an empirical contribution in strengthening the understanding of the role of job satisfaction and leadership style in improving employee performance in an organizational environment.

*Keywords: Job Satisfaction, Leadership Style, Employee Performance, Work Environment, Motivation*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja adalah hasil dari fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap peran yang diembannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Munir et al., 2023). Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi telah menunjukkan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan (Antaiwan Bowo Pranogyo Bowo & Hendro, 2023). Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Badrianto & Astuti, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan menjadi elemen yang paling dominan (Ayok & Balia, 2024). Memahami aspek-aspek ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuannya.

Menurut sudut pandang para ahli, termasuk *Dessler* (2020), kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui praktik *human resource management* yang strategis, yang mencakup *empowerment*, *training*, dan *career development*. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kegiatan yang dilakukan

sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian, kinerja dapat menjadi tolok ukur keberhasilan individu sekaligus cerminan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai terhadap pekerjaannya yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Suryani, 2022). *Locke* (1976) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional, baik positif maupun negatif, yang dialami pegawai terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dengan hasil yang sebenarnya. Faktor penentu kepuasan kerja antara lain adalah *remuneration*, suasana tempat kerja, dan atribut pekerjaan (Atmaja, 2022). Lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi pegawai memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Kebahagiaan kerja terkait erat dengan kinerja dan kualitas kerja karyawan (Suryani, 2022), yang memberikan pengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan (Atmaja, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada isu-isu yang memengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. (Suryani, 2022).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Kepemimpinan demokratis dan transformasional cenderung berhubungan positif dengan kinerja yang baik (Pangestuti et al., 2023; Widyaningsih & Arfiansyah, 2020). Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Widyaningsih & Arfiansyah, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan harmonis antara atasan dan bawahan serta kenyamanan ruang kerja, berkontribusi pada iklim kerja yang positif dan mendukung kinerja pegawai (Jumena et al., 2022). Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya juga menekankan pentingnya lingkungan kerja dan motivator sebagai elemen penting dalam membentuk kepuasan dan kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kemudian meningkatkan kinerja (Lestari et al., 2024; Ispion Asep Yurano et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memediasi efek gaji pada kinerja, menunjukkan bahwa kompensasi kompetitif berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Rinawati & Andreas Hengki, 2024). Selain itu, kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, yang meningkatkan

keterlibatan dan motivasi karyawan (Sugita et al., 2024). Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang holistik, yang mempertimbangkan berbagai faktor psikologis dan struktural, menjadi kunci dalam pengelolaan kinerja SDM secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain studi eksplanatori dengan menggunakan metodologi *online survey* untuk pengumpulan data dan pengujian hipotesis. Creswell (2014) menegaskan bahwa penelitian eksplanatori berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel dan sangat efektif untuk menguji hipotesis yang berasal dari teori atau temuan penelitian sebelumnya. Metode survei merupakan metodologi pengumpulan data kuantitatif yang lazim, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data substansial secara efisien dalam jangka waktu yang singkat (Sugiyono, 2019). Instrumen survei dibuat dengan cermat untuk mengumpulkan data yang relevan dengan faktor fokus penelitian. Item pengukuran telah diturunkan dari penelitian sebelumnya, dengan sedikit perubahan agar lebih sesuai dengan konteks penelitian ini. Validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting dalam penelitian kuantitatif. Sekaran dan Bougie (2016) menegaskan bahwa instrumen yang efektif harus memiliki validitas konten, validitas konstruk, dan reliabilitas yang kuat untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Penelitian ini menilai kebahagiaan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, menggunakan lima item untuk setiap komponen. Peserta menyampaikan jawaban mereka menggunakan skala *Likert* lima poin, dengan 1 menandakan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju." Skala *Likert* lazim digunakan karena keterusterangannya dan kapasitasnya untuk merangkum seluk-beluk pendapat atau kesan responden (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel probabilitas dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Neuman (2014) menegaskan bahwa teknik ini memberi setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga meningkatkan representasi dan mengurangi *bias*. Metode ini dianggap sebagai strategi yang paling tidak memihak untuk pemilihan sampel karena alokasi kemungkinan yang adil. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan pengumpulan data dilakukan melalui *online survey* menggunakan *Google Forms*. Pemanfaatan platform digital untuk pengumpulan data survei menjadi lebih lazim karena efektivitas biaya, efisiensi waktu, dan aksesibilitasnya bagi responden (Hair et al., 2010). Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari 2025, dengan 80 responden yang merupakan pekerja PT. Samudera Gemilang

Nusantara di Tangerang Selatan. Peneliti menggunakan teori pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan ukuran sampel yang dibutuhkan, dengan minimal 30 sampel dianggap memadai untuk analisis awal dalam berbagai penelitian kuantitatif dasar (Sekaran & Bougie, 2016). Ukuran sampel yang memadai penting untuk menjamin validitas statistik dan kekuatan analisis inferensial yang dilakukan (Hair et al., 2010).

Selanjutnya, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan tingkat pendapatan untuk keperluan analisis deskriptif dan inferensial. Hal ini sejalan dengan anjuran dari Creswell (2014), yang menyatakan bahwa karakteristik demografis responden perlu diperhatikan untuk mengidentifikasi potensi variabel moderasi atau perbedaan kelompok dalam penelitian kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden, jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Dari total 80 responden, sebanyak 46 orang (57,50%) adalah perempuan, sementara 34 orang (42,50%) adalah laki-laki. Perbedaan jumlah ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam survei atau kegiatan yang dilakukan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat keterlibatan perempuan dalam kegiatan sosial, aksesibilitas terhadap informasi, atau faktor lain yang berpengaruh terhadap representasi gender dalam sampel penelitian ini. Dalam segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 18–30 tahun, yaitu sebanyak 70 orang (87,50%). Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda mendominasi partisipasi dalam survei ini. Faktor yang mungkin mempengaruhi tingginya partisipasi kelompok ini adalah kemudahan akses terhadap teknologi, tingkat mobilitas yang lebih tinggi, serta keterlibatan mereka dalam aktivitas akademik atau sosial yang lebih luas. Selanjutnya, sebanyak 9 responden (11,25%) berada dalam rentang usia 31–40 tahun. Partisipasi kelompok ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan kelompok usia 18–30 tahun, yang mungkin disebabkan oleh kesibukan profesional atau tanggung jawab keluarga yang lebih besar, sehingga membatasi keterlibatan mereka dalam kegiatan survei. Sementara itu, hanya 1 responden (1,25%) yang berusia di atas 40 tahun. Keseluruhan data ini menggambarkan profil karyawan PT. Samudera Gemilang Nusantara yang menjadi partisipan dalam penelitian ini, yang didominasi perempuan dengan usia produktif yang bagus.

Tabel 1. Demographic Characteristics of Respondents

Variable	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	46	57,50%
	Laki-laki	34	42,50%
Usia	18 - 30 tahun	70	87,50%
	31 - 40 tahun	9	11,25%
	> 40 tahun	1	1,25%

### Measurement Model Analysis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Program ini digunakan untuk menilai reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari konstruk dalam penelitian ini, serta untuk mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan. Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan karena kesesuaiannya untuk menganalisis data yang tidak berdistribusi normal (Chin et al., 2003). Lebih jauh, strategi ini dapat mengatasi kendala ukuran sampel yang sangat kecil, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini dengan kurang dari 100 partisipan (Bozman & Stem, 2005).

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variables and items	FL	CA	rhoA	CR	AVE
Kepuasan Kerja		0,803	0,810	0,863	0,559
Saya merasa puas dan bangga dengan pekerjaan saya saat ini	0,795				
Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	0,724				
Upah saya dapat memenuhi semua kebutuhan saya	0,716				
Atasan saya memberikan bantuan saat mengalami kesulitan dalam bekerja	0,778				
Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	0,722				
Gaya Kepemimpinan		0,851	0,869	0,892	0,623
Atasan saya memberikan arahan yang jelas dan mendukung dalam pekerjaan saya.	0,791				
Atasan saya selalu terbuka untuk mendengarkan ide dan masukan dari karyawan.	0,798				
Atasan saya memberi kesempatan bagi karyawan	0,793				

untuk berkembang dan belajar					
Atasan saya memberi penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja karyawan yang baik.	0,723				
Atasan saya memotivasi dan meningkatkan semangat kerja tim.	0,837				
Kinerja Karyawan		0,826	0,839	0,876	0,586
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai dengan ekspektasi.	0,763				
Saya selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan saya.	0,748				
Saya merasa produktivitas kerja saya meningkat selama beberapa bulan terakhir.	0,742				
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	0,804				
Saya merasa kinerja saya dihargai dan diakui oleh atasan saya.	0,768				

FL, Factor Loading; CR, Cronbach's Alpha; rhoA, Dillon-Goldstein's rho; CR, Composite Reliability; AVE, Average Variance Extracted.

Tabel 3 menyajikan validitas diskriminan yang dinilai menurut kriteria yang ditetapkan dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Hasilnya menunjukkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi korelasinya dengan konstruk terkait lainnya, yang menunjukkan adanya validitas diskriminan. Untuk meningkatkan validitas diskriminan, kami juga telah menggunakan rasio HTMT yang berasal dari teknik korelasi. Hasilnya menunjukkan bahwa validitas diskriminan mematuhi ambang batas HTMT yang disarankan sebesar 0,85, yang menandakan tidak adanya multikolinearitas di antara elemen-elemen konstruk. Tabel 3 menampilkan penilaian validitas diskriminan yang dilakukan menurut kriteria yang ditetapkan oleh Fornell dan Larcker (1981) dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) yang diusulkan oleh Henseler dan Sarstedt (2013). Menurut kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan dinilai dengan menentukan apakah akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi korelasinya dengan konstruk terkait lainnya, yang menandakan validitas diskriminan yang cukup di antara konstruk tersebut. Penelitian ini menggunakan rasio HTMT, pendekatan korelasi

alternatif, untuk meningkatkan validitas diskriminan. Hasil penelitian HTMT menunjukkan bahwa semua nilai berada di bawah ambang batas yang disarankan sebesar 0,85 (Ab Hamid et al., 2017). Hal ini menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas yang substansial di antara elemen-elemen konstruk. Akibatnya, teknik sekunder ini secara teratur memvalidasi bahwa komponen yang termasuk dalam model penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang kuat, sehingga memperkuat keandalan temuan penelitian yang dihasilkan.

Tabel 3. Discriminant Validity

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kriteria Fornell-Larcker			
Gaya Kepemimpinan	0,789		
Kepuasan Kerja	0,616	0,748	
Kinerja Karyawan	0,635	0,695	0,766
Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)			
Gaya Kepemimpinan			
Kepuasan Kerja	0,735		
Kinerja Karyawan	0,701	0,820	

#### Structural Model Assessment

Analisis kolinearitas, yang dinilai dengan Variance Inflation Factors (VIF), dianggap sebagai alternatif yang efektif untuk mengidentifikasi potensi masalah multikolinearitas di antara variabel. Tabel 3 menyajikan hasil uji kolinearitas dan nilai VIF untuk setiap konstruk. Semua nilai VIF yang diperoleh berada di bawah ambang batas 3,3, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas yang substansial di antara konstruk dalam penyelidikan ini (Ab Hamid et al., 2017). Model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara konstruk independen dan dependen, memfasilitasi penilaian yang lebih menyeluruh yang mencakup dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Pekerjaan ini menggunakan metode bootstrapping dengan 5.000 sampel resampling untuk memastikan signifikansi statistik koefisien garis (Hair et al., 2013). Metode ini menghasilkan penilaian yang lebih tepat dan andal dari hubungan kausal yang diusulkan. Hasil pengujian asosiasi hipotesis diuraikan dalam Tabel 3.

Tabel 4.Path coefficients

Hypothesis relationship		Beta	SD	t-value	p-value	VIF	Decision
H1	GK -> KinK	0,334	0,111	3,023	0,003	1,611	Accepted
H2	KepK -> KinK	0,489	0,096	5,090	0,000	1,611	Accepted

GK, Gaya Kepemimpinan; KinK, Kinerja Karyawan; KepK, Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta = 0,334$ ,  $t = 3,023$ ,  $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis H1 diterima. Selain itu, Kepuasan Kerja juga di temukan memiliki pegraruh terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta = 0,489$ ,  $t = 5,090$ ,  $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis H2 diterima.

### SIMPULAN

Hasil penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan dalam perusahaan, seperti PT. Samudera Gemilang Nusantara. Penelitian sebelumnya menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan (Lestari et al., 2024)(Ispon Asep Yurano et al., 2024)(Rinawati & Andreas Hengki, 2024)(Sugita et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Aljaddouih & Alkhraishi, 2024; Azzahra et al., 2024; Gusti Ayu Kadek Putri Diantari et al., 2024; Nurzaman & Fadhilillah, 2023; Sulistiyantoro & Mildawani, 2024).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Mohmad Sidek, M. H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Aljaddouih, H. N., & Alkhraishi, M. Y. (2024). Impact of Leadership Style on Employee Performance and Job Satisfaction Among Jordanian Physiotherapists. *Asia Pacific*

- Journal of Health Management*, 19(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.2715>
- Antaiwan Bowo Pranogyo Bowo, & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Azzahra, A., Savandha, S. D., & Syarif, A. N. (2024). Assessing Leadership Styles' Influence on Organizational Performance: A Case Study of Service-Oriented Companies. *OPSearch: American Journal of Open Research*, 3(3), 928–936. <https://doi.org/10.58811/opsearch.v3i3.112>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bozman, C. S., & Stem, D. E. (2005). Non-Response Error within Internet Surveys: A Cautionary Note. *Journal of International Technology and Information Management*, 14(1). <https://doi.org/10.58729/1941-6679.1148>
- Chin, W. W., Marcellin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2). <https://doi.org/10.1287/isre.14.2.189.16018>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(4), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3151335>

- Gusti Ayu Kadek Putri Diantari, Irene Hanna H. Sihombing, & Ida Ayu Kalpikawati. (2024). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at Four Points By Sheraton Bali, Kuta. *Journal of Tourism and Economic*, 7(1), 65–78. <https://doi.org/10.36594/jtec/g19kty42>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Ispion Asep Yurano, Dirgantara, I. M. B., & Siolemba, S. P. (2024). Effect of Work Engagement, Work Environment, Work Motivation On Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at KPP Pratama Gresik. *Lead Journal of Economy and Administration*, 2(4), 216–232. <https://doi.org/10.56403/lejea.v2i4.188>
- Lestari, N. P. D. S., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). The Influence of Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Mediating Variable At Gianyar Regency Civil Service Police Unit. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 277. <https://doi.org/10.35906/jep.v10i1.1998>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education.

- Nurzaman, N., & Fadhlillah, P. R. (2023). The Influence of Work Motivation, Leadership Style, and Compensation on Employee Performance. *Research of Economics and Business*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.58777/reb.v1i1.24>
- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., & Kirana, G. R. (2023). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7(2), 1333–1339. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17299>
- Rinawati, Z., & Andreas Hengki, A. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, 9(1), 16–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugita, I. M., Darmawan, A. A. R., Trisnayanthi, N. N., & Putra, I. B. U. (2024). The Influence of Workload and Job Satisfaction on the Performance of Employees of Perumda Tirta Mangutama Badung District with Work Motivation as Mediation Variables. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 11(1), 96–108. <https://doi.org/10.22225/jj.11.1.2024.96-108>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyantoro, A., & Mildawani. (2024). Performance is Reviewed from Transformational Leadership Style, and Organizational Culture with Work Motivation as an Intervening Variable. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 4(5), 579–589. <https://doi.org/10.55927/mudima.v4i5.9049>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Verra Dresta Jumena, A. A. I. A., Yunita, I. M., & Putu Yasa, I. G. (2022). Iklim Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 35–43. <https://doi.org/10.52318/jisip.2022.v36.1.4>
- Widyaningsih, M., & Arfiansyah, M. A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on The Performance of Academic Staff. *Journal of Business Management Review*, 7(3), 145–154. <https://doi.org/10.47153/jbmr13.292020>