

Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi

Rycha Kuwara Sari¹⁾, Muhammad Richo Rianto²⁾, Adi Wibowo Noor Fikri³⁾,
Kardinah Indrianna Meutia⁴⁾

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Email korespondensi: mrrianto@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to measure the role of motivation as a mediator in the relationship between supervision and performance. This research is a quantitative research that uses the independent variable of supervision, the dependent variable of performance and the variable of motivational as mediator. This research was conducted on Muslim online motorcycle taxi drivers in the city of Bekasi. The sample in this study used random sampling method which was conducted on 130 Muslim online motorcycle taxi drivers in the city of Bekasi. Smartpls 3.3.3 is a statistical analysis tool in this study by using the outer test and the inner model test to test the feasibility of the data and answer the hypothesis. The results of this study found that direct supervision had no effect on performance, while supervision had an effect on motivation and motivation had an effect on performance. The most important research result is that motivation can be a mediator in the relationship between supervision and performance of online motorcycle taxi drivers in the city of Bekasi. This study focuses on the role of motivation as a mediation. This study also raises a new phenomenon, namely the performance of Muslim online motorcycle taxi drivers conducted in the city of Bekasi, which is one of the provinces with the largest Muslim population.

Keywords: Supervision, motivation, performance, online motorcycle taxi drivers, muslim Bekasi

Saran sitasi: Sari, R. K., Rianto, M. R., Fikri, A. W., & Meutia, K. I. (2022). Peranan Motivasi dalam Memediasi Hubungan Pengawasan dan Kinerja Ojek Online Muslim di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1904-1910. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5788>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5788>

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini teknologi berkembang dengan pesat sehingga membuat gaya hidup sebagian orang menjadi berubah. Teknologi menghadirkan banyak kemudahan bagi sebagian orang untuk dapat bertransaksi, edukasi, informasi dan sudah menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Transportasi adalah salah satu sector yang ikut berkembang dalam pertumbuhan teknologi di Indonesia. Aplikasi antar jemput secara online (Ojek Online) merupakan contoh dari perkembangan teknologi transportasi yang ada di Indonesia. Berdasarkan (Azka, 2019) jumlah driver ojek online diperkirakan berjumlah 2,5 juta orang, sedangkan untuk wilayah jabodetabek dapat diperkirakan berjumlah 1,25 juta pengemudi. Artinya perkembangan aplikasi antar jemput online berkembang dan bertumbuh secara signifikan pada 3 tahun terakhir hingga saat ini.

Pertumbuhan aplikasi transportasi tidak terlepas dari dukungan manusia. Manusia menjadi bagian penting dalam rantai perubahan. Menurut (Handayani & Rianto, 2021) Indonesia merupakan negara dengan jumlah muslim terbesar di dunia yang diperkirakan berjumlah 236,53 juta jiwa dari 272,23 juta jiwa populasi penduduk Indonesia. Bekasi merupakan bagian dari provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah penduduk muslim terbesar di Indonesia, yaitu sebanyak 46,3 juta jiwa. Penduduk muslim banyak mengambil peran penting dalam semua sector dan tidak terkecuali dalam sector transportasi online. Keberadaan Grab dan Go-JEK tidak dapat dipungkiri dapat membantu dan mensejahterakan perekonomian masyarakat dengan membuka lapangan kerja baru, sedangkan bagi mereka yang sudah bekerja dengan menjadi pengemudi ojek online dapat memiliki penghasilan tambahan dengan hanya memanfaatkan kendaraan roda dua dan

HP android yang mereka miliki sehingga dapat lebih produktif dalam menghasilkan (Eri Bukhari & Aditya Ramadhan, 2020).

Kinerja karyawan merupakan ukuran penting dalam bisnis. Kemajuan teknologi menjadikan kinerja karyawan lebih mudah dipengaruhi oleh beberapa faktor dan berpengaruh terhadap image perusahaan (Mohammad, 2019). Perusahaan akan mencari cara untuk dapat bertahan terhadap perubahan lingkungan sehingga memiliki kinerja yang baik (Rianto et al., 2021). Prakteknya saat ini kinerja ojek online sudah dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Faktor internal pengawasan seperti audit dan pemantauan aplikasi menjadi sumber utama dalam pengawasan yang sifatnya internal, sedangkan terstimoni, review dan rating menjadi bagian penting dalam penilaian dan pengawasan yang dilakukan secara eksternal.

Pengawasan merupakan keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Pengawasan merupakan bagian yang penting menentukan kinerja karyawan ojek online karena dengan adanya pengawasan sistematis dan standar operasional prosedur (SOP) serta kinerja dari ojek online dapat di monitor secara "real" dan berkala. Karyawan perlu diberikan pengawasan agar menjalankan tugas yang diberikan sesuai rencana. Rendahnya pengawasan akan dapat menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada pengawasan akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan dan sebaliknya. Namun pengawasan yang sudah baik tidak dapat terlepas dari peranan motivasi dimana motivasi menjadi faktor mediasi yang penting dalam menghubungkan pengawasan dan kinerja karyawan ojek online. Dengan adanya peranan motivasi harusnya pengawasan akan lebih memiliki yang dilakukan tanpa motivasi yang jelas akan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal (Adam et al., 2020). Beberapa penelitian tentang pengawasan telah banyak dilakukan. Penelitian (Maspeke, 2015) mendapatkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja, namun hasil yang berbeda ditemukan oleh (EMuhammad Amin, Ahmad Suardi*), n.d.) bahwa tidak ada pengaruh pengawasan

terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan halnya motivasi dimana penelitian (Adam et al., 2020; Sudarso et al., 2020; Ubaidillah, 2018) mendapatkan hasil yang inkonsisten.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sejenis yang telah dilakukan pada industry khusus pada industry perbankan. penelitian ini fokus pada kinerja driver ojek online muslim yang dilakukan di kota industri Bekasi yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya untuk mengukur peranan mediasi dari motivasi yang menghubungkan pengawasan dan kinerja.

Kinerja

Kinerja merupakan output atau pekerjaan yang merupakan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, 2007). Kinerja adalah seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, untuk mencapai sasaran perusahaan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu Sikap (*Attitude*), Kemampuan (*Ability*), Prestasi (*Accomplishment*) (Pemberdayaan & Malang, 2011).

Pengawasan

Pengawasan kerja merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut (Maspeke, 2015). Pengawasan berisi mengenai pengujian apakah seluruh sesuatu telah berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan dengan instruksi yang sudah digariskan. Pengawasan bertujuan untuk dapat menunjukkan dan menentukan kelemahan serta kesalahan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mencegah terulangnya kesalahan-kesalahan tersebut (Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta & Grup., 2019)

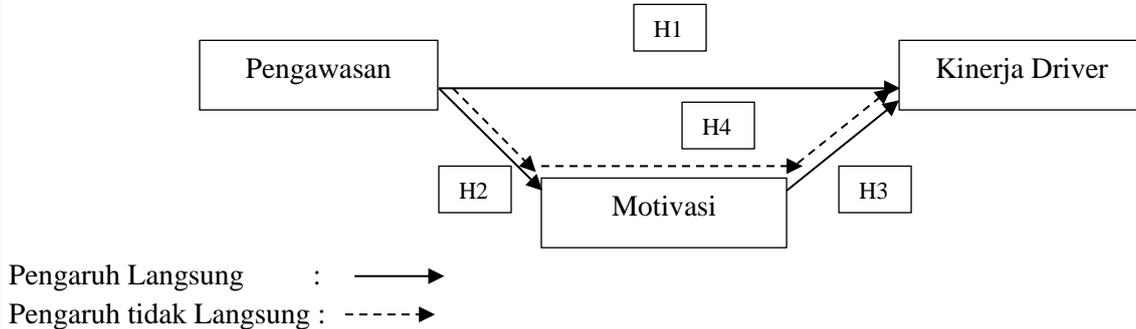
Motivasi

Motivasi (Thorpe & Schmuller, 2010) merupakan faktor pendorong perilaku seseorang yaitu kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka seseorang akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan motivasi dalam eksistensi

nya. Motivasi dari atasan, keluarga, serta faktor penentu lainnya menjadi alasan kuat karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga memberikan kontribusi dan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai suatu kekuatan potensial yang muncul dari dalam diri

seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi 2016., n.d.).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran penelitian

Berdasarkan pemikiran dan argumentasi yang telah dikembangkan maka ditaris sebuah kerangka berfikir. Di dalam penelitian ini variabel independent terdiri dari pengawasan (X1), variabel mediasi (intervening) Motivasi (Z) dan variabel dependen kinerja driver (Y). Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan dapat diamati dan diukur (Untari, 2018)

Pengembangan Hipotesis

Kerangka berfikir yang telah disimpulkan dapat dikembangkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja
- H2 : Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
- H4 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan yang menggunakan penelitian kuantitatif sebagai dasar metode penelitian yang digunakan. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dari pengukuran. Dimana pusat yang diperhatikan pada gejala yang mempunyai karakteristik yaitu variabel dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2018). Penelitian ini menggunakan instrument penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 3.3.3 dengan

menggunakan uji outer model dan inner model untuk menentukan kelayakan data dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah driver ojek online yang ada di Kota Bekasi. Karena populasi tidak diketahui sehingga penelitian ini mengadopsi pengukuran sampel dari (Joseph F. Hair Jr. William C. Black & Anderson, 2014) dimana jumlah indikator dikali angka 5 sampai dengan 10. Berdasarkan hasil hitungan tersebut maka sampel minimal dalam penelitian ini berjumlah 140 driver ojek online muslim.

Definisi Operasional Variabel

Pengawasan

Instrumen penelitian untuk variabel pengawasan di adopsi dari penelitian (Manurung et al., 2021) dengan dimensi variabel (1) Evaluasi Prestasi kerja, (2) Tindakan korektif. Berdasarkan dimensi tersebut variabel pengawasan dalam penelitian ini menggunakan indikator 6 item pernyataan.

Motivasi

Instrumen penelitian untuk variabel motivasi dalam penelitian ini di adopsi dari penelitian Herzberg dalam Mangkunegara (2017) dengan menggunakan 2 dimensi utama yaitu (1) Motivasi Intrinsik dan (2) Motivasi Ekstrinsik. Berdasarkan dimensi tersebut penelitian ini menggunakan 9 item pernyataan

Kinerja

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja driver ojek online dalam penelitian ini di adopsi dari penelitian Robbin dalam Mangkunegara (2017) dengan menggunakan 4 dimensi variabel yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Tanggung

Jawab, (4) Disiplin. Berdasarkan dimensi tersebut maka ditarik sejumlah 13 indikator untuk mengukur kinerja ojek online

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

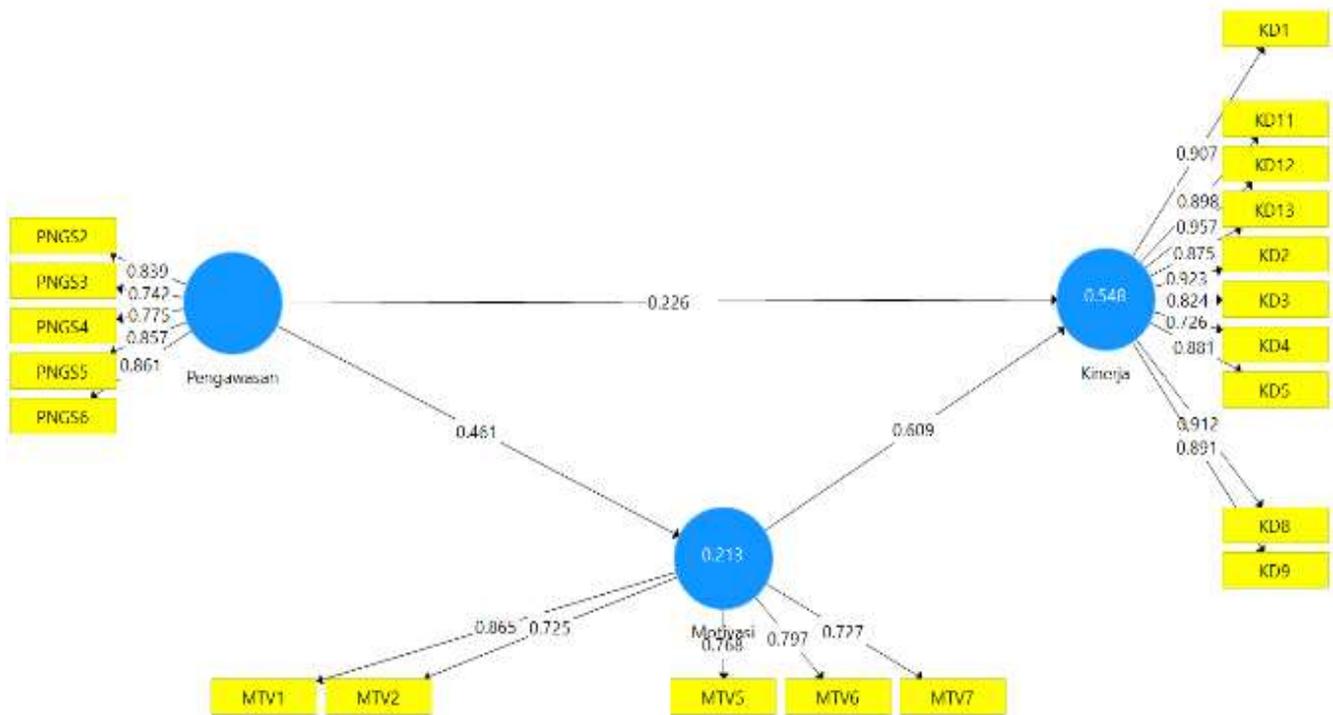
Hasil penelitian ini dibagi menjadi 2 tahapan. Tahapan pertama outer model yang digunakan untuk menilai kelayakan data dalam penelitian. Data yang layak harus memiliki 2 kriteria utama yaitu validitas dan reliabilitas. Tahapan ke dua yaitu uji inner model untuk mengambil kesimpulan dari hipotesis yang dibangun.

Uji Outer Model

Uji Outer model merupakan uji yang digunakan untuk menentukan kelayakan data dalam sebuah penelitian. Uji outer ini menggunakan alat uji validitas dan reliabilitas untuk menguji sejauhmana alat ukur yang digunakan dan konsistensi alat ukur dalam mengukur kuesioner.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji instrument penelitian yang digunakan untuk menentukan sejauhmana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang digunakan (I. Ghozali, 2016).



Gambar 2. Hasil Outer Model Uji Validitas Smart PLS

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SmartPLS nilai rujukan untuk dapat digunakan agar dapat dikatakan layak dan valid adalah nilai outer loading > 0,7 (Juliandi, 2018). Berdasarkan hasil output diatas dapat kita lihat nilai outer loading yang memenuhi syarat pada variabel pengawasan ada 5 item pernyataan, dimana 1 item harus dieleminasi karena tidak memenuhi syarat. Begitu hal nya dengan variabel motivasi ada 5 item pernyataan yang memenuhi syarat dan ada 4 item yang harus di eleminasi. Hal yang sama juga pada variabel kinerja dari total 13 item pernyataan ada 3 item yang tidak memenuhi syarat sehingga hanya 10 item yang dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian (I. Ghozali, 2016). Analisa SmartPLS mengharuskan nilai Cronbach's Alpha > 0,80 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50.

Tabel 1. Hasil Outer Model Uji Reliabilitas SmartPLS

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.967	0.969	0.972	0.777
Motivasi	0.837	0.844	0.864	0.606
Pengawasan	0.874	0.878	0.909	0.667

Berdasarkan output hasil SmartPLS diatas dapat kita simpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja adalah 0,967, motivasi adalah 0,837 dan pengawasan adalah 0,874 dimana nilai ketiga variabel ini diatas 0,80 artinya bahwa ketika variabel ini memenuhi syarat reliabilitas. Begitu juga dengan halnya nilai AVE kinerja adalah 0,777, motivasi adalah 0,606 dan pengawasan adalah 0,667 dimana ketiga variable ini memiliki nilai AVE diatas 0,50 sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah data pada penelitian ini memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilanjutkan untuk dapat diuji pada tahap berikutnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menilai pengaruh antara variabel independent dan dependen. Berdasarkan metode yang digunakan dalam smartpls hipotesis yang diterima jika nilai p-value adalah < 0,05 (P. D. H. I. Ghazali & Latan, 2015).

Pengaruh Langsung

Tabel 2. Hasil Uji Inner SmartPLS

	Original Sample (R)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (R /STDEV)	P-Values
Motivasi -> Kinerja	0.609	0.609	0.170	3.527	0.000
Pengawasan -> Kinerja	0.226	0.226	0.178	1.919	0.056
Pengawasan -> Motivasi	0.461	0.476	0.078	5.891	0.000

Berdasarkan hasil inner model pada alat analisis smartpls yang telah di dapat maka diambil kesimpulan pada pengaruh langsung sebagai berikut :

- a. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,056 dimana (0,056 > 0,05) artinya Hipotesis (H1) ditolak.
- b. Pengawasan berpengaruh terhadap motivasi, hasil ini dapat ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,000 dimana (0,000<0,05) artinya hipotesis (H2) diterima.
- c. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini dapat ditunjukkan oleh nilai p-value 0,000 dimana (0,000 < 0,05) artinya hipotesis (H3) diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil Inner Model SmartPLS

	Original	Sample	Standard	T-Statistic	P-Values
Pengawasan -> Motivasi -> Kinerja	0.281	0.292	0.078	3.594	0.000

Berdasarkan hasil inner model pengaruh tidak langsung antara pengawasan – motivasi – kinerja dapat ditunjukkan dengan nilai p-value 0,000 dimana (0,000<0,05) sehingga hipotesis (H4) diterima artinya terdapat pengaruh motivasi dalam memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan smartpls diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis 1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dan kinerja driver online secara langsung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ubaidillah, 2018)(EMuhammad Amin, Ahmad Suardi*), n.d.). Hasil temuan ini menjelaskan bahwa pengawasan yang ada pada ojek online yang dilakukan secara menyeluruh baik pengawasan internal (audit dan system) serta pengawasan eksternal (rating dan review) tidak dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja para driver ojek online muslim dikota bekasi.
- b. Hipotesis 2 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya (Akila, 2019). Pengawasan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini juga semakin memperkuat fenomena yang ada dilapangan dimana para driver sangat mengharapkan rating yang diberikan pelanggan adalah baik, karena dengan rating yang baik insentif dan bonus yang didapat juga semakin besar.
- c. Hipotesis 3 diterima yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ojek online muslim dikota Bekasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ubaidillah, 2018)(Adam et al., 2020)(Sudarso et al., 2020). Hal ini sesuai dengan teori dan fenomena yang ada dilapangan dimana dengan motivasi yang kuat para driver ojek online muslim dikota Bekasi dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi untuk beribadah, menafkahi keluarga dan menjaga keluarga dari perilaku buruk meminta minta menjadi motivasi yang kuat bagi para driver ojek online muslim dikota Bekasi. Lingkungan islami dan pusat kajian islam yang banyak dikota Bekasi menjadikan motivasi para driver ojek online dikota Bekasi semakin baik.
- d. Hipotesis 4 diterima yang artinya terdapat pengaruh mediasi motivasi dalam hubungan pengawasan dan kinerja. Penelitian ini sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Ubaidillah, 2018) yang pernah dilakukan di industri perbankan

Jambi. Penelitian ini semakin memperkuat teori dan praktek nya bahwa peranan mediasi dari motivasi sangat di harapkan pada pengawasan. Terkadang pengawasan yang sudah baik tetap mengalami kekurangan, celah dan kekeliruan sehingga munculnya perilaku negatif seperti kecurangan dan fraud. Fraud merupakan tindakan kecurangan dan penipuan untuk memperkaya diri sendiri. Namun dengan adanya mediasi dari motivasi seperti takut dengan dosa, berharap surga, beribadah untuk menafkahi keluarga menjadikan pengawasan ini lebih baik jika ada motivasi di dalam nya.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan melihat peran mediasi motivasi dalam hubungan pengawasan dan kinerja. Penelitian ini juga berfokus pada driver online di kota Bekasi dengan jumlah penduduk muslim yang banyak. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting bagi perusahaan ojek online untuk dapat menjadikan motivasi sebagai bagian penting dalam proses bisnis. Penelitian ini juga memberikan kontribusi baru dalam ilmu pengetahuan dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel independent.

4. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ini kami sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kami kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna bagi banyak pihak dikemudian hari.

5. REFERENSI

Adam, E. R., Lengkong, V. P. K., Sikap, Y. U. P., Sikap, P., Efikasi, D. A. N., Terhadap, D., Adam, E. R., & Lengkong, V. (2020). Pengaruh Sikap, Motivasi, Dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Feb Unsrat (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 596–605.

Akila. (2019). Hubungan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Syailendra Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 11(4), 75–83. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v11i4.3314>

Azka, R. M. (2019). "Berapa Sih Jumlah Pengemudi Ojek Online? *Ekonomi Dan Bisnis*, November, 20191112.

EMuhammad Amin, Ahmad Suardi*), I. K. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) UP3 PALOPO*.

Eri Bukhari, & Aditya Ramadhan. (2020). Analisis Komparasi Penghasilan Driver Go-Jek Dan Grab Terhadap Standar Upah Minimum Regional Kota Bekasi Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 26–31. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.293>

Ghozali, I. (2016). *Prosedur Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*.

Ghozali, P. D. H. I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit-Undip.

Handayani, M., & Rianto, M. R. (2021). Pengaruh Financial Knowledge , Pendapatan dan Social influence terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Pembayaran Digital pada Generasi Milenial Islam di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1858–1865.

Joseph F. Hair Jr. William C. Black, & Anderson, B. J. B. R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS* (pp. 1–124). Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>

Manurung, E., Nura, E. T. P., . N., Metia, T. A., & . I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>

Maspeke, W. M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. 1(1), 49–55. <http://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/168>

Mohammad, H. I. (2019). Mediating effect of organizational learning and moderating role of environmental dynamism on the relationship between strategic change and firm performance. *Journal of Strategy and Management*, 12(2), 275–297. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2018-0064>

Pemberdayaan, H. 2011. M. M. dan K. P., & Malang, S. U. P. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*.

Rianto, M. R., Jafar, F., & Arafah, W. (2021). *Mediating Effect of Organization Learning on the Relationship Between Strategic Change , Knowledge Management and Transformational Leadership ; Case of Indonesia Islamic Banks*. 10(3), 26–49.

- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendektan Kuantitatif*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, K. P., & Grup., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Thorpe, L. P., & Schmuller, A. M. (2010). Motivation and personality. *Personality: An Interdisciplinary Approach.*, 41–65. <https://doi.org/10.1037/12225-003>
- Ubaidillah, U. (2018). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Terhadap Hubungan Pengawasan dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Central Asia Cab. Jambi). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 161. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.144>
- Untari, D. T. (2018). metodologi penelitian: Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis. In *Pena Persada, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia*. www.penapersada.com
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, J. R. P. (2007). *Manajemen Kinerja*.
- Winardi 2016. (n.d.). *Winardi.pdf*.