

## PERAN MOTIVASI SEBAGAI MODERASI PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Granit Agustina<sup>1</sup>, Hartanto<sup>2</sup>, Ulfa Hidayati<sup>3</sup>, Musran Munizu<sup>4</sup>, Wa Ode Nur Ainun<sup>5</sup>

Universitas Kebangsaan Republik Indonesia (UKRI)<sup>1</sup>, Politeknik Ketenagakerjaan<sup>2</sup>,

IAIN Parepare<sup>3</sup>, Universitas Hasanuddin<sup>4</sup>, Universitas Dayanu Ikhsanuddin<sup>5</sup>

Email : granit82.ga@gmail.com

### **Abstrak**

*Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun. peran motivasi sebagai moderasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 160 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi sebagai moderasi mampu memoderasi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja

### **1. PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut (Zega, 2022). Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan karyawan untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantara dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut (Hulu et al., 2024). Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh. Keberhasilan suatu organisasi baik

sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan (Hulu et al., 2024). Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2016) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari ahli lain, (Sutrisno, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terdapat faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kemudian didalam penelitian ini juga menambahkan variabel motivasi sebagai moderasi. Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Suprihartini et al., 2023). Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan

dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut (Raziq & Maulabakhsh, 2015) Kepuasan kerja adalah orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah komponen penting untuk motivasi karyawan dan Banyak orang telah mendefinisikan kepuasan kerja selama bertahun-tahun. Menurut (Hajdukova et al., 2015) bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menguntungkan atau emosional yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan. Kepuasan kerja dalam instansi dan perusahaan menjadi modal penting dalam mencapai kinerja, maka definisi kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja adalah (work it self), gaji/ upah (pay), promosi jabatan (promotion), pengawasan (supervision), dan rekan kerja (workers).

### **Motivasi**

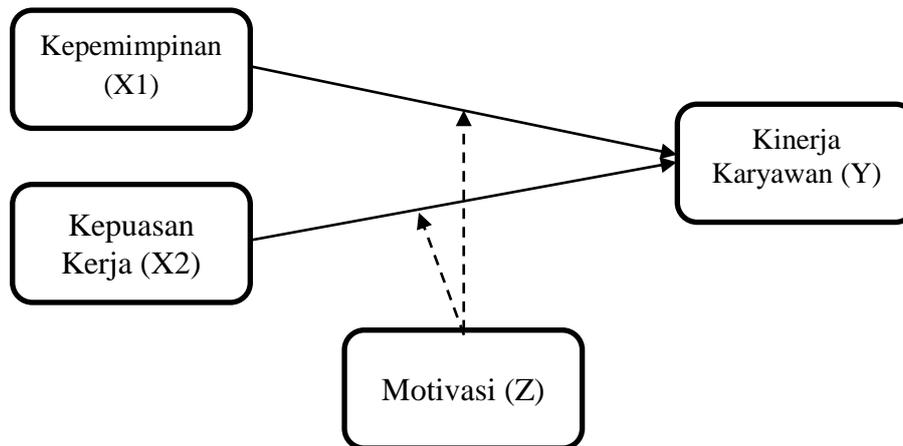
Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Manzoor et al., 2021) motivasi sepenuhnya berkaitan dengan antusiasme dan komitmen. Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat dengan adanya motivasi kerja merupakan tindakan faktor internal organisasi. Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Indikator motivasi yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggungjawab, kewajiban dan tujuan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi sebagai moderasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengirisan kuesioner yang telah menerima sekitar 160 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam

penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2024

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.834	Valid
	0.824	Valid
	0.780	Valid
	0.798	Valid
	0.854	Valid
	0.721	Valid
	0.833	Valid
	0.821	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0.901	Valid
	0.876	Valid
	0.823	Valid
	0.891	Valid

	0.812	Valid
	0.734	Valid
	0.902	Valid
	0.798	Valid
Motivasi (Z)	0.845	Valid
	0.856	Valid
	0.791	Valid
	0.813	Valid
	0.782	Valid
	0.857	Valid
	0.821	Valid
	0.879	Valid
	0.820	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	Valid
	0.789	Valid
	0.802	Valid
	0.876	Valid
	0.792	Valid
	0.830	Valid
	0.877	Valid
	0.862	Valid
0.820	Valid	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan > 0,6 (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.810	0.812	Reliable
Kepuasan Kerja	0.820	0.823	Reliable
Motivasi	0.802	0.810	Reliable
Kinerja Karyawan	0.875	0.870	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

### Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 R Square**

	<b>R-square</b>	<b>R-square Adjusted</b>
Kinerja Karyawan	0.805	0.816

*Sumber: Data peneliti tahun 2024*

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.805 artinya 80,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Motivasi sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

**Tabel 4 Hasil Path Coefficient**

<b>Variabel</b>	<b>Origin al Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistk (O/STDEV)</b>	<b>P value</b>	<b>Ket</b>
XI-Y	0.231	0.056	0.024	2.405	0.201	Diterima
X2-Y	0.218	0.077	0.041	2.301	0.000	Diterima
X1-Z-Y	0.199	0.620	0.421	2.109	0.002	Diterima
X2-Z-Y	0.290	0.570	0.390	2.903	0.003	Diterima

*Sumber: Data diolah peneliti, 2024*

Tabel 4 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.405 < 1.96 dan nilai p-value 0.201 > 0.05. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.301 > 1.96 dan nilai p-value 0.000 < 0.05. Motivasi Mampu Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

dengan nilai t-statistik  $2.109 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.002 < 0.05$ . dan Motivasi Mampu Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik  $2.903 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.003 < 0.05$ .

## **PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, sehingga secara langsung dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khokhar & Zia-ur-Rehman, 2017; Notanubun, 2018; Octaviani & Muhard, 2022; Pituringsih et al., 2022; Ratu et al., 2018; Suhanta et al., 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 2008) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan dengan (Robbins & Judge, 2008) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013; Jufrizen & Sitorus, 2024; Majid et al., 2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Mampu Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sepenuhnya dapat memberikan pengaruh atau memperkuat hubungan kepemimpinan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Gede & Priartini, 2018) menyatakan motivasi kerja memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal yang sama dinyatakan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020; Putri et al., 2023; Rahmi, 2023; Rubiyanto, 2019) motivasi memperkuat hubungan positif kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dibuktikan oleh (Bernardo et al., 2023) dalam penelitiannya menyatakan motivasi sebagai dorongan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Motivasi Mampu Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan puas jika harapannya terhadap perusahaan (pimpinan) menjadi kenyataan seperti adanya kesejahteraan karyawan diperhatikan, dianggap sebagai rekan kerja, dibimbing, dilibatkan pada setiap kebijakan perusahaan serta penggajian dan insentif yang sesuai dengan Tupoksi serta memberikan kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir atau pendidikan. Dari hal-hal tersebut diatas, perlu implikasi bahwa perusahaan telah memenuhi keinginan karyawan, oleh karena itu karyawan juga dengan segala daya upaya dan sumber daya yang ada mampu mengoptimalkan dan bisa memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja dalam bekerja dan menaati semua aturan yang ada dalam perusahaan sehingga target dan visi misi perusahaan bisa tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 1978; HM & Pranata, 2023; Mianto et al., 2018; Munthe, 2021; Wardhana, 2018) yang menemukan bahwa motivasi mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini telah tersaji pada pembahasan yang telah diuraikan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi sebagai moderasi mampu memoderasi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang agar lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 11(2), 101–112.
- Bernardo, C., Pentury, G. M., & Leuhery, F. (2023). Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Ambon. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 10(2), 157–169. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2.4532>
- Gede, I. K., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. (1978). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 377–389.
- HM, G. B., & Pranata, B. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Budaya Organisasi, Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Sains*, 1(3), 1–15. <https://doi.org/10.54066/jptis.v1i2.689>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Edunomika*, 08(02), 1–10.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Performance: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 222–251.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(3), 425–444. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/6656/5981>
- Munthe, S. M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(3), 397–409.
- Notanubun, Z. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 2(2), 226. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400>
- Octaviani, G., & Muhand. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Unisba Press*, 2(2), 57–62.
- Pituringasih, E., Basuki, P., & Akram, A. (2022). Budaya Suku Sasak Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Independensi, Pemahaman Good Governance Pada Kinerja Auditor.

*E-Jurnal Akuntansi*, 32(4), 1099. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p20>

- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO/article/view/18161/10611>
- Rahmi, N. (2023). Jurnal Mirai Management Peran Food Vlogger, Content Kreator Di Sosial Media dan Youtube Dalam Keputusan Berwirausaha Kuliner. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 246–253.
- Ratu, N. I. H., Sari, M. M. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2018). Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 57. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i01.p03>
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Varibel Moderasi Pada Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Suprihartini, Y., Suliantoro, Wahyudiyono, Taryana, & Zega, Y. (2023). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(1), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Wardhana, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Optimum*, 8(2), 212–223.
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>