



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo

Rhoni Ilham Tampubolon

Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik Ganesha Medam, Indonesia

rhoniboloni85@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Populasi dalam penelitian ini Karyawan PT Multimas Chemindo dengan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang, komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. Kemudian secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di kabupaten Deli Serdang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style, Work Environment, and Communication on Employee Performance through Work Motivation among Employees of PT Multimas Chemindo in Deli Serdang. This study uses a quantitative approach. The population in this study comprises employees of PT Multimas Chemindo, with a sample size of 100 respondents determined based on the Slovin formula. The sampling method used is purposive sampling. Data analysis was conducted through PLS-SEM using the SmartPLS 3.0 program. The results show that directly, Leadership Style, Work Environment, and Communication have a positive and significant effect on Work Motivation among employees of PT Multimas Chemindo in Deli Serdang. Leadership Style and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, while Communication has a positive but insignificant effect on Work Motivation among employees of PT Multimas Chemindo in Deli Serdang. Furthermore, indirectly, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation among employees of PT Multimas Chemindo in Deli Serdang. Similarly, the Work Environment and Communication have a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation among employees of PT Multimas Chemindo in Deli Serdang agency.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Communication, Motivation, Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, terutama dalam kaitannya dengan karyawan. Karyawan merupakan sumber daya paling penting dan berharga yang dimiliki oleh Perusahaan atau Lembaga pemerintahan. Karyawan memainkan peran penting dalam kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja karyawannya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sangat erat antara perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain.

Menurut Sitorus et al (2023:640) Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai hasil dari melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karena peningkatan kinerja karyawan akan memungkinkan Perusahaan untuk maju dalam lingkungan kerja yang tidak stabil, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit. Karena keberhasilan pencapaian tujuan dan keberhasilan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki PT Multimas Chemindo di Deli Serdang Sumber daya manusianya diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik karena keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan pada jumlah karyawan yang lebih produktif Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama yaitu pertama Gaya Kepemimpinan, kedua Lingkungan Kerja dan ketiga komunikasi dan ke empat Adalah Motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan merupakan Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang baik maka akan sebanding dengan kinerja karyawan yang baik juga. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja, dan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi motivasi kerja, yang akan membantu tercapainya tujuan Perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan meningkatkan semangat kerja.

Menurut Hasnawati et al (2021:18) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk melakukan tugas-tugas tertentu secara sukarela dan sadar diri. Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerjanya terdapat lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat di perhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Dunan & Arisma (2023) dalam jurnal Ekonomi Manajemen Teknologi menyebutkan bahwa Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan efisien dengan keadaan lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi produktivitas.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhinya adalah komunikasi. Menurut McShane dan Glinow (2018: 248), komunikasi mengacu pada proses pertukaran informasi antara dua individu atau lebih. Komunikasi yang efektif terjadi Ketika pesan pengirim diterima dan dipahami secara akurat oleh penerima. Di sisi lain, komunikasi yang buruk terjadi ketika penerima gagal memahami makna pesan. Komunikasi yang efisien berfungsi sebagai pilar fundamental untuk melakukan pekerjaan, karena memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapat mereka tentang perusahaan dan membuat keputusan untuk pertumbuhan bisnis. Dalam sebuah tim, komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kerja sama tim dan mencapai tujuan Bersama. Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan komunikasi yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan penyebab tidak langsung lainnya yaitu motivasi kerja. selain itu terdapat fenomena yang terkait antara motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan dan juga harapan dari Perusahaan atau organisasi. Perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki kinerja yang baik dan ikut berkontribusi dengan kemajuan Perusahaan.

Tetapi perusahaan juga menginginkan karyawannya memiliki rasa ingin ikut mencapai tujuan yang sudah ditetapkan kepada perusahaan dengan integritas dan juga motivasi yang tinggi. Dengan motivasi karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan memiliki kesadaran yang tinggi akan tugas dan tanggung jawab diperusahaan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan Perusahaan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan Kesetiaan karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada keuntungan Perusahaan. Salah satu cara untuk menggali motivasi karyawan untuk bekerja dengan melakukan gaya. Pemimpin organisasi harus memperhatikan keamanan pekerjaan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kemudian ada hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Jika hubungan ini terjadi dengan baik karena motivasi pimpinan, tujuan organisasi dapat dicapai. Jika hubungan ini terjadi dengan buruk, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi sumber daya manusia semakin penting.

Berdasarkan uraian di atas dan latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KARYAWAN PT Multimas Chemindo Di Deli Serdang

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis data numerik untuk menentukan hubungan dan dampak antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, analisis kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara statistik, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih objektif dan dapat diandalkan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan, Kota Medan, dilakukan dari bulan Januari 2026 hingga bulan Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas (*nonprobability sampling*). Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *purposive sampling* yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang sudah ditentukan. Untuk menentukan sampel penelitian digunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Data yang dikumpulkan melalui survei dapat berupa jawaban tertulis, wawancara atau kuesioner. Uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran nilai *loading factor* tersebut dilakukan menggunakan algoritma yang tersedia pada perangkat lunak SmartPLS.

Tabel 1. Hasil Uji *Loading Factors*

	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Komunikasi</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
x1.1	0,854				
x1.10	0,828				
x1.11	0,735				
x1.12	0,776				
x1.2	0,863				
x1.3	0,784				
x1.4	0,857				
x1.5	0,809				
x1.6	0,824				
x1.7	0,816				
x1.8	0,847				
x1.9	0,801				
x2.1		0,785			
x2.2		0,791			
x2.3		0,842			
x2.4		0,810			
x2.5		0,867			
x2.6		0,866			

	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Komunikasi</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
x2.7		0,842			
x2.8		0,795			
x3.1			0,878		
x3.2			0,799		
x3.3			0,816		
x3.4			0,830		
x3.5			0,843		
x3.6			0,850		
x3.7			0,740		
x3.8			0,841		
y1.1					0,780
y1.2					0,809
y1.3					0,788
y1.4					0,832
y1.5					0,847
y1.6					0,786
y1.7					0,825
y1.8					0,805
z1.1				0,804	
z1.2				0,843	
z1.3				0,823	
z1.4				0,838	
z1.5				0,809	
z1.6				0,772	
z1.7				0,824	
z1.8				0,812	

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5. Mengacu pada pendapat (Ghozali, 2014), nilai *outer loading* yang berada pada rentang 0,5 - 0,6 telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Selanjutnya pengujian *internal consistency reliability* dilakukan pada setiap konstruk penelitian. Nilai *composite reliability* yang diharapkan untuk masing-masing konstruk adalah minimal 0,7, namun dalam penelitian bersifat eksploratif, nilai *composite reliability* $\geq 0,6$ masih dapat diterima (Bagozzi & Y, 1998). Hasil perhitungan *composite reliability* menggunakan algoritma SmartPLS untuk masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	0,960
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,945
<i>Komunikasi</i>	0,945
<i>Motivasi Kerja</i>	0,941
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,938

Sumber: Output PLS (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap konstruk berada pada kategori reliabel karena telah memenuhi kriteria penilaian reliabilitas outer model, ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, pengujian *outer model* dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi validitas.

Pengujian validitas outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen dievaluasi dengan memperhatikan nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk. Menurut (J. Hair et al., 2011), nilai AVE yang baik minimal berada di atas 0,5. Ringkasan hasil perhitungan nilai AVE menggunakan algoritma SmartPLS disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	0,667
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,681
<i>Komunikasi</i>	0,681
<i>Motivasi Kerja</i>	0,666
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,655

Sumber: Output PLS (2026)

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) pada seluruh konstruk dalam model akhir telah melebihi batas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model persamaan struktural yang dikembangkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Evaluasi Model Stuktural (Inner Model)

Setelah model estimasi dinyatakan memenuhi kriteria evaluasi *outer model*, tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural (*inner model*) dengan meninjau nilai *R-Square* (R^2) pada masing-masing variabel. Hasil pengukuran nilai *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4. R-Square

	R Square
<i>Motivasi Kerja</i>	0,923
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,926

Sumber: Output PLS(2026)

Berdasarkan Tabel 4., diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai *R-Square* pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,923 yang menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan komunikasi terhadap Motivasi Kerja yaitu sebesar 92,3%, sementara sisanya sebesar 7,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,926 yang menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 92,6%, sementara sisanya sebesar 7,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *T-statistic* (uji t) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96. Selain itu, kriteria signifikansi juga ditentukan berdasarkan nilai *p-value*, dimana *p-value* < 0,05 ($\alpha = 5\%$) menunjukkan hasil yang signifikan, sedangkan *p-value* > 0,05 ($\alpha = 5\%$) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil pengujian pengaruh langsung antarvariabel disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,254	0,257	0,113	2,243	0,013
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,257	0,269	0,113	2,271	0,012
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,326	0,326	0,098	3,319	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,207	0,198	0,116	1,774	0,038
Komunikasi -> Motivasi Kerja	0,401	0,398	0,108	3,705	0,000
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	0,138	0,139	0,140	0,986	0,162
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,383	0,377	0,125	3,053	0,001

Sumber: Output PLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai p-value $0,013 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,254 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, diperoleh nilai p-value $0,012 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,257 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,326 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan, diperoleh nilai p-value sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,207 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
5. Pengaruh komunikasi terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,401 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Karyawan, diperoleh nilai p-value $0,162 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai koefisien sebesar 0,138 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.
7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan, diperoleh nilai p-value $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,383 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji T-statistics (uji t) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistics melebihi 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Sebaliknya, apabila nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antarvariabel laten disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,097	0,093	0,046	2,110	0,018
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,125	0,124	0,058	2,140	0,016
Komunikasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,153	0,154	0,074	2,078	0,019

Sumber: Output PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) dilakukan untuk melihat peran variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,254 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden dari survei yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa pernyataan yang disusun oleh peneliti memiliki sifat positif, hal tersebut mencerminkan adanya penilaian yang baik terhadap variabel yang diteliti. Salah satu contoh pernyataan positif yang digunakan dalam survei ini ialah "Saya merasa dilibatkan secara aktif dalam proses pembelian di ". Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa terdapat 32 responden yang menyatakan "sangat setuju" dengan pernyataan ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa fitur dan strategi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh, seperti interaksi melalui notifikasi personal, ulasan produk, sistem rekomendasi, serta kemudahan komunikasi di, mampu menciptakan keterlibatan aktif karyawan dalam proses pembelian. Keterlibatan ini membuat karyawan merasa lebih terhubung dan berperan langsung dalam menentukan pilihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pembelian melalui platform digital tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengambil kinerja Karyawan secara lebih yakin.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,326 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban "setuju", hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti.

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,401 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban “setuju”, hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,257 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban “setuju”, hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,207 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban “setuju”, hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,138 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,162 > 0,05$ yang artinya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban “setuju”, hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti. Salah satu pernyataan positif dalam survei ini adalah “Saya sering merekomendasikan kepada orang terdekat saya”. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa terdapat 33 responden yang menyatakan “sangat setuju” dengan pernyataan ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai yang dirasakan karyawan (komunikasi) telah mendorong kecenderungan responden untuk merekomendasikan kepada lingkungan terdekatnya. Rekomendasi tersebut mencerminkan adanya penilaian positif terhadap pengalaman berbelanja yang dirasakan oleh karyawan.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengujian statistik, komunikasi diketahui memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada . Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki penilaian positif dan kecenderungan untuk merekomendasikan , faktor tersebut belum secara kuat mendorong niat pembelian ulang secara berkelanjutan. Dengan demikian, Kinerja Karyawan kemungkinan juga dipengaruhi oleh variabel lain diluar komunikasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,383 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pernyataan yang diajukan oleh peneliti bersifat positif. Artinya, apabila responden memberikan jawaban “setuju”, hal tersebut mencerminkan adanya persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti. Salah satu

pernyataan positif dalam survei ini adalah “Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa terdapat 32 responden yang menyatakan “sangat setuju” dengan pernyataan ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja Karyawan yang diambil sebelumnya mampu mendorong munculnya kinerja Karyawan) pada karyawan. Pengalaman pembelian yang memuaskan, kemudahan proses transaksi, serta kepercayaan terhadap menjadi faktor yang memperkuat kecenderungan karyawan berjasama dengan baik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,125 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat diketahui bahwa strategi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan pengalaman yang positif dalam proses. Responden menilai bahwa informasi produk, promosi digital, serta konten pemasaran yang disajikan secara menarik dan responsif mendorong keyakinan mereka dalam melakukan Motivasi Kerja. Kinerja Karyawan yang terbentuk secara positif ini selanjutnya berkontribusi pada meningkatnya niat responden untuk melakukan kinerja Karyawan).

Selain itu, persepsi positif terhadap Gaya Kepemimpinan juga tercermin dari berbagai ulasan karyawan yang menilai bahwa penyampaian promosi, kemudahan akses informasi, serta komunikasi digital yang efektif mampu meningkatkan kepercayaan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk Motivasi Kerja yang kuat, yang secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja Karyawan. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan yang dikelola secara optimal terbukti mampu memperkuat kinerja Karyawan sekaligus mendorong karyawan untuk terus menggunakan dan melakukan bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, sehingga menjadi strategi yang krusial dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan keberlanjutan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,153 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat diketahui bahwa penerapan Lingkungan Kerja memberikan pengalaman yang menyenangkan dan interaktif bagi karyawan. Fitur-fitur Lingkungan Kerja, seperti sistem poin, reward, dan tantangan, dinilai mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan ini mendorong terbentuknya Motivasi Kerja yang lebih kuat dan positif, karena karyawan merasa lebih termotivasi, pengalaman positif yang dihasilkan dari Lingkungan Kerja juga tercermin dari persepsi karyawan yang merasa memperoleh nilai tambah saat bekerja. Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja tersebut selanjutnya berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk melakukan pembelian ulang (kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak hanya berperan dalam menarik perhatian karyawan, tetapi juga secara signifikan mampu memperkuat Motivasi Kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja Karyawan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Penerapan Lingkungan Kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan keberlanjutan di masa mendatang.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,097 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat diketahui bahwa komunikasi yang dirasakan karyawan berada pada tingkat yang baik. Nilai yang diterima karyawan, baik dari segi manfaat fungsional, emosional, maupun ekonomis, dinilai mampu memberikan pengalaman berbelanja yang memuaskan. Persepsi komunikasi yang positif tersebut mendorong

terbentuknya Motivasi Kerja yang kuat, karena memberikan manfaat yang sepadan bahkan melebihi harapan mereka.

Selain itu, kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh tingginya komunikasi turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Karyawan yang merasakan nilai lebih dari produk dan layanan cenderung memiliki keinginan untuk melakukan pembelian ulang secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja, tetapi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dengan demikian, peningkatan komunikasi menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mendorong kinerja Karyawan dan memperkuat niat pembelian ulang karyawan. Strategi yang berfokus pada penciptaan nilai yang unggul bagi karyawan akan membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang ada serta meningkatkan loyalitas dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik sejumlah kesimpulan, yaitu sebagai berikut: 1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 3). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 4). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 5). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 6). Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 7). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 8). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 9). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang. 10). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Multimas Chemindo di Deli Serdang.

Referensi

1. Lfadlilah, N. A., Diantanti, N. P., & Maknunah, L. U. (2025). The Influence Of Artificial Intelligence, Price Elasticity, And Perceived Value On Purchasing Decisions At By Generation Z. *International Students Conference On Economics And Business Excellence*, 2(1).
2. Amalia, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kabupaten Bulukumba*. November.
3. Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipang Tasikmalaya 2, Politeknik Lp3i Makassar 3 Stia Bandung 4, Universitas Pertiwi 5 Su. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://Journal.Yripku.Com/Index.Php/Msej>
4. Danang Sunyoto, D., Wagiman, M. M. C. B. L. D. M., & Pd, S. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
5. Darmawan, R. A., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran Pt Fastrata Buana Cabang Cianjur). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i6.1733>
6. Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M. D. M., Vianitati, B. P. P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*.
7. Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, Se., Mm., Msi., C. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*.
8. Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan Ptpn Vii Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal Emt Kita*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/Emt.V7i2.1179>
9. Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/Fcs.V2i1.291>
10. Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Manuver/Article/Download/3626/1830>
11. Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
12. Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
13. Jufrizen, & Fadilla Puspita Hadi. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*.
14. Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/Bjm.V7i2.35420>
15. Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.

- <https://doi.org/10.32639/Fokbis.V21i1.106>
16. Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Terhadap Kinerja Pegawai. *Antimicrobial Agents And Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
 17. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
 18. Marlina, I. F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan*.
 19. Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., Putu Nursiani, N., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15.
 20. Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*.
 21. Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil> Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman
 22. Jakarta. In *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
 23. Riwukore, J. R. (2022). *Pelatihan Penentuan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting Di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training On Determining Dimensions And Indicators Of The Existing Work Environment At The Regional Secretariat Of The Kupang City Government)*. 1(1), 51–64.
 24. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
 25. Sitorus, G., Siregar, E., Hery Prasetya, G., & Nancy, L. (2023). The Role Of Employee Engagement To Mediate The Influence Of Organizational Culture And Workload On Employee Performance Pt. Alexis Citra Furnitama. *International Journal Of Advanced Research*, 11(04), 640–647. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16705>
 26. Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/Jish-Undiksha.V9i2.21302>
 27. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
 28. Sulistiawati Pita, Bernhard Tewal, G. M. S. (2015). The Influence Of Brand Image And Brand Experience On Behavioral Intention Through Customer Experience As Moderation (Case Study Of The Thousand Rumah Gadang Tourist Destination In Muara Labuh, Sungai Pagu District, South Solok Regency, West Sumatra Provin. *Jurnal Emba*, 3(3), 683–694.
 29. Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, & Jhon Firman Fau. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan*.
 30. Thabrani, G. (2022a). Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator & Teori. *Serupa.Id*. <https://Serupa.Id/Gaya-Kepemimpinan-Pengertian-Jenis-Faktor-Indikator-Teori/>
 31. Thabrani, G. (2022b). Motivasi Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip & Indikator. *Serupa.Id*. https://Serupa.Id/Motivasi-Kerja-Pengertian-Jenis-Faktor-Prinsip-Indikator/#Google_Vignette