

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP  
*EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *MOTIVATION*  
SEBAGAI MEDIASI PADA PT. INDUSMITRA BINA  
IMADATA DI JAKARTA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : RAHMAH**  
**NIM : 115170333**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP  
*EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *MOTIVATION*  
SEBAGAI MEDIASI PADA PT. INDUSMITRA BINA  
IMADATA DI JAKARTA BARAT**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : RAHMAH**

**NIM : 115170333**

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : RAHMAH  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115 170 333  
Program Studi : S1 MANAJEMEN  
Alamat : [REDACTED]  
Telp: \_\_\_\_\_  
HP: [REDACTED]

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

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

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

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

Jakarta, 12 Juli 2021



Rahmah

Nama Lengkap Mahasiswa

**Catatan:**

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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RAHMAH  
N. P. M. : 115170333  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LEADERSHIP STYLE TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE DAN  
MOTIVATION SEBAGAI MEDIASI PADA PT.  
INDUSMITRA BINA IMADATA DI JAKARTA  
BARAT

Jakarta, 8 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR SE, M.M, Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RAHMAH  
NIM : 115170333  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP  
*EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN  
*MOTIVATION* SEBAGAI MEDIASI PADA PT.  
INDUSMITRA BINA IMADATA DI JAKARTA  
BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Yusi Yusianto, S.E., M.E.
2. Anggota Penguji : - Dr. Yanuar, S.E., M.M.  
- Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M.

Jakarta, 28 Juli 2021

Pembimbing,



(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**JAKARTA**

**ABSTRACT**

(A) RAHMAH

(B) *THE EFFECT LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND MOTIVATION AS MEDIATION AT PT. INDUSMITRA BINA IMADATA IN WEST JAKARTA*

(C) *xvi + 98 page, 2021, 24 tables, 4 pictures, 11 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance and motivation as a mediating variable. Data collection techniques used in this study using a questionnaire totaling 75 employee respondents at PT. IDNUSMITRA Bina Imadata and measured using a Likert scale. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS 3 analysis tool. The results showed that Leadership Style and Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance, Leadership Style had a positive and significant effect on Motivation, while Leadership Style had a positive effect and significant on employee performance and weakly mediated by motivation. The implementation of the research is that in order to improve employee performance, it is necessary for companies to show and improve motivation and good leadership style.*

*Keywords : Leadership Style, Motivation, Employee Perfomance*

(F) *REFERENCE LIST : 81 (1964 - 2019)*

(G) Dr. YANUAR, S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

**ABSTRAK**

(A) RAHMAH

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PT. IDNUSMITRA BINA IMADATA DI JAKARTA BARAT.

(C) xvi + 98 halaman, 2021, 24 Tabel, 4 Gambar, 11 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berjumlah 75 responden karyawan pada PT. IDNUSMITRA Bina Imadata dan diukur dengan menggunakan skala likert. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh Motivasi secara lemah. Implementasi dari penelitian tersebut bahwasanya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, perlu bagi perusahaan dalam memperlihatkan dan meningkatkan Motivasi serta Gaya Kepemimpinan yang baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

(F) DAFTAR PUSTAKA : 81 (1964 – 2019)

(G) Dr. YANUAR, S.E., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

*“Semua Dapat diPastikan karena Ada Hikmahnya”*

*-Rahmah Lubis-*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya tulis ini Saya persembahkan untuk :

Diri Saya sendiri, kedua orang tua,  
kakak dan abang, ponakan, serta sahabat tercinta.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil ‘aalamiin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam atas segala karunia nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Skripsi yang berjudul “PENAGRUH *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DAN *MOTIVATION* SEBAGAI MEDIASI PADA PT. INDUSMITRA BINA IMADATA DI JAKARTA BARAT” disusun untuk memenuhi salah satu dari syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama masa persiapan dan penyusunan skripsi, banyak pihak yang memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses pembuatan skripsi dengan meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan petunjuk dan arahan yang sangat bermanfaat dan detail dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu melalui materi perkuliahan demi menambah pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh keluarga inti yaitu Mamah, Ayah, Abang, Kakak, dan Ponakan yang telah memberikan dukungan dalam segala hal, serta memberikan

hiburan disaat penulis sedang mengalami kejenuhan, sehingga skripsi ini terus berjalan dengan xamany dan tepat pada waktunya.

7. Kepada Ipeh, Icha, Esmeralda, Winny, Shofi, Dinda, Achi, Kaer, Bella, Elizabeth, Evelyn, Yanico, Sandy, Angel, ka Iphet, ka Ipeh, Ferry, uda Harun, kakak dan abang sepupu, bujing, uwa, tulang, bou, uda, dan kepada seluruh kelaurga serta sahabat lainnya yang namanya belum bisa disebutkan satu persatu dari penulis sehingga sudah membantu, menghibur, dan memberikan masukan kepada penulis dalam menjalani kuliah dari semester I sampai dengan mata kuliah akhir, yaitu skripsi sehingga dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
8. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, seluruh saran dan kritik yang dapat membangun dan membantu dari seluruh pihak akan diterima oleh penulis dengan adanya penyempurnaan dalam skripsi ini. Penulis mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi para pembaca serta untuk peneliti selanjutnya.

Jakarta, 15 Juli 2021

Penulis,

Rahmah

## DAFTAR ISI

<b>COVER SKRIPSI DALAM.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Permasalahan .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
<b>B. Tujuan dan Manfaat .....</b>	<b>4</b>
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>

<b>A. Gambaran Umum Teori .....</b>	<b>6</b>
<b>B. Definisi Konseptual Variabel .....</b>	<b>19</b>
<b>C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....</b>	<b>22</b>
<b>D. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>35</b>
1. Kerangka Pemikiran .....	35
2. Kerangka Konseptual .....	35
<b>E. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>A. Desain Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel .....</b>	<b>37</b>
<b>C. Operasionalisasi Variabel dan Instrument .....</b>	<b>38</b>
<b>D. Metode Analisis .....</b>	<b>43</b>
1. Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	43
2. Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
<b>A. Deskripsi Subjek Penelitian .....</b>	<b>49</b>
1. Jenis Kelamin.....	49
2. Usia.....	50
3. Tingkat Pendidikan Terakhir.....	50
4. Status.....	51
5. Lama Bekerja.....	52
<b>B. Deskripsi Objek Penelitian.....</b>	<b>52</b>
1. <i>Leadership Style</i> .....	53
2. <i>Motivation</i> .....	54
3. <i>Employee Performance</i> .....	56
<b>C. Hasil Analisis Data.....</b>	<b>57</b>
1. Hasil Pengujian <i>Outer Model</i> .....	58
a. Hasil <i>Outer Loadings</i> .....	58
b. Hasil <i>Average Varianted Extracted</i> .....	59

c. Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	60
d. Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	61
e. Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	62
2. Hasil Pengujian Inner Model.....	62
a. Uji Koefisien Determinasi ( <i>R square</i> ).....	63
b. Uji <i>Predictive Relevance (Q square)</i> .....	64
c. Uji <i>Effect Size (F square)</i> .....	65
3. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	66
4. Uji Hipotesis.....	66
<b>D. Pembahasan</b> .....	<b>69</b>
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>73</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>73</b>
<b>B. Keterbatasan dan Saran</b> .....	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>87</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>97</b>
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN</b> .....	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penurunan Kinerja .....	2
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel <i>Leadership Style</i> .....	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel <i>Motivation</i> .....	40
Tabel 3.3 Operasional Variabel <i>Employee Performance</i> .....	41
Tabel 3.4 Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.6 Deskripsi Objek Penelitian <i>Leadership Style</i> .....	53
Tabel 4.7 Deskripsi Objek Penelitian <i>Motivation</i> .....	55
Tabel 4.8 Deskripsi Objek Penelitian <i>Employee Performance</i> .....	56
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loadings</i> .....	58
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> .....	59
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	60
Tabel 4.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	61
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	62
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
Tabel 4.15 Hasil <i>Predictive Relevance (Q2)</i> .....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Effect Size (F2)</i> .....	65
Tabel 4.17 Hasil <i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	66
Tabel 4.18 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	67

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>35</b>
<b>Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Loadings</i>.....</b>	<b>59</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil <i>R square (R2)</i>.....</b>	<b>64</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil <i>Bootstrapping</i>.....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	86
Lampiran 2 Hasil dari 75 Responden.....	91
Lampiran 3.1 Hasil dari nilai <i>Outer Loadings</i> .....	94
Lampiran 3.2 Hasil dari nilai <i>Cross Loadings</i> .....	94
Lampiran 3.3 Hasil dari nilai CA, CR, AVE.....	95
Lampiran 3.4 Hasil dari nilai <i>Rsquare (R2)</i> .....	95
Lampiran 3.5 Hasil dari nilai <i>Qsquare (Q2)</i> .....	95
Lampiran 3.6 Hasil dari nilai <i>Fsquare (F2)</i> .....	96
Lampiran 3.7 Hasil dari nilai GoF.....	96
Lampiran 3.8 Hasil dari nilai <i>Bootstrapping Path Coefficients</i> .....	96
Lampiran 3.9 Hasil dari nilai <i>Bootstrapping Indirect Effect</i> .....	96

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. PERMASALAHAN

##### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya di dalam organisasi sangat berpengaruh, serta berperan penting di dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk sebuah prestasi kinerja karyawan itu sendiri dan khususnya untuk kesuksesan perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan poin yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pengeluaran yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam buku *Performance Management*, bahwasanya Herman Aguinis (2013 : 88) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak termasuk hasil dari perilaku karyawannya tetapi hanya perilaku itu sendiri. Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan karyawan atau hasil pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Wibowo (2015) kinerja karyawan yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut mengenai tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan hubungan kausal yang terbukti antara kepemimpinan dan kinerja karyawan (Sharkie, 2009; Cools, 2010; Salman, 2011; Cheng-Kang & Chuan-Yin, 2011; Xiao-Dhong et al., 2013), mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, termasuk kompetensi pemimpin yang diharapkan, integritas yang tinggi, dan visi yang jelas serta memberikan arah ke arah yang jelas dimana pencapaian harus dibuat. Namun, penelitian lain membuktikan

sebaliknya, yaitu Ha dan Nguyen (2014), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan saja bisa tidak meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, muncul pertanyaan mengenai apa yang sedang dibutuhkan bahwa *Leadership Style* dapat berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Dalam menangani research gap tersebut, maka akan ditambahkan variabel lain yaitu Motivation sebagai variabel mediasi. Motivasi dalam diri seseorang akan mengarahkan seseorang untuk secara sukarela meningkatkan usahanya mencapai tujuan organisasi, menurut Gerry Dessler (2003). Pandangan yang dikemukakan Gerry Dessler (2003), menunjukkan bahwa motivasi seseorang mampu untuk meningkatkan kinerja. Menurut Schein (1997), Robbins (2001), George dan Jones (2002), memotivasi karyawan untuk bekerja merupakan variabel mediasi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Logikanya adalah dengan melalui *Leadership Style* yang akan mempengaruhi tingkat Motivation, kemudian akan mempengaruhi *Employee Performance* dari karyawan tersebut.

Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara *Leadership Style* yang di mediasi oleh *Motivation* akan mempengaruhi *Employee Performance*. Dalam studi ini, peneliti mengambil kasus pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata. PT. INDUSMITRA Bina Imadata adalah perusahaan adalah perusahaan yang dipercaya dan bergerak dibidang *Manufacturing Panel Listrik Switchgear & Controgear, Sales dan Service*.

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata**

**Tahun 2018-2020**

<b>Aspek yang diNilai</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>

Kinerja	68.15%	65.98%	64.10%
Kompetensi	18.35%	18.70%	18.90%
Pembinaan SDM	12.55%	12.50%	11.80%
<b>Total</b>	<b>99.05%</b>	<b>97.18%</b>	<b>94.08%</b>

Sumber : Data Internal PT. INDUSMITRA Bina Imadata

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata dalam waktu tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Oleh karena itu, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kurangnya peningkatan kinerja karyawan pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata dari tahun ke tahun. Dapat terjadinya kemungkinan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan belum maksimal sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LEADERSHIP STYLE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DAN MOTIVATION SEBAGAI MEDIASI PADA PT. INDUSMITRA BINA IMADATA DI JAKARTA BARAT”**.

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan tersebut, yaitu terdapat hasil penilaian dimana berdasarkan aspek yang dinilai (kinerja, kompetensi, pembinaan SDM) pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Menurut penjelasan yang ada di atas, bahwasanya Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya di dalam organisasi sangat berpengaruh, serta berperan penting di dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi. Oleh karena itu, munculah permasalahan sehingga penelitian tersebut berjudul *“Pengaruh Leadership Style terhadap Employee Performance dan Motivation sebagai Mediasi pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat”*.

## 2. Batasan Masalah

Agar mencapai tujuan yang diharapkan, maka penulis membuat batasan dalam penelitian tersebut yaitu :

- a. Subjek penelitian yang digunakan hanya kepada karyawan PT. INDUSMITRA Bina Imadata saja.
- b. Objek penelitian yang digunakan adalah *leadership style*, *motivation*, dan *employee performance* pada karyawan PT. INDUSMITRA Bina Imadata.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah agar dapat diselesaikan sebagai berikut:

- a. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat ?
- b. Apakah *motivation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat ?
- c. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *employee performance* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat ?
- d. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan *motivation* sebagai variabel mediasi pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat ?

### A. Tujuan dan Manfaat

#### 1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah *leadership style* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *motivation* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat.

- b. Untuk mengetahui apakah *motivation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui apakah *leadership style* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat.
- d. Untuk mengetahui apakah *leadership style* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan *motivation* sebagai mediasi pada PT. INDUSMITRA Bina Imadata di Jakarta Barat.

## 2. Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa *leadership style* terhadap *employee performance* dapat berpengaruh secara besar, serta membuktikan apakah variabel *motivation* dapat memediasi *leadership style* dan terhadap *employee performance*.

- b. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diharapkan bahwa manfaat bagi PT. INDUSMITRA Bina Imadata dapat dilihat kembali dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam meningkatkan *employee performance*, dan dapat menambah koleksi pada perpustakaan tertentu agar menjadi referensi bagi mahasiswa/i lainnya yang sedang mengambil skripsi ataupun sebagai bahan bacaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). Performance management. *Pearson Education*.
- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 65(6), 831-843.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., Fernandes, R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, Vol. 37 No. 6, pp. 452-469.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., Faisal, M.N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*. Vol. 12 No. 2, pp. 163-188.
- Angelika, M., Yanuar. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Volume I No. 3 Hal: 541-547.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The implication of transactional and transformational leadership for individual, teams, and organizational development. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 4, pp. 231-272.
- Boehm, S.A., Dwertmann, D.J., Bruch, H. and Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*. Vol. 26 No. 2, pp. 156-171.
- Bycio, P., Hackett, R.D. and Allen, J.S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 80 No. 4, pp. 468-478.

- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. and Sager, C.E. (1993). A theory of performance, in Schmitt, N. and Borman, W.C. (Eds ). *Employee Selection, Jossey-Bass, New York.*
- Campbell, J.P., McHenry, J.J. and Wise, L.L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*. Vol. 43 No. 2, pp. 313-575.
- Chukwara, F., A. (2017). The Impact of Selected Leadership Styles and Behaviors on Cools, K. (2010). The leadership effects of performance measuring and culture organisation compensation on motivation. *Degree associate empirical study de economic*. (303 p.).
- Cools, K. (2010). The leadership effects of performance measuring and culture organization compensation on motivation. *Degree associate empirical study de economic*. (303 p.).
- Cuong, D.M. and Swierczek, F.W. (2008). Corporate culture, leadership competencies, job satisfaction, job commitment, and job performance: a comparison of companies in Vietnam and Thailand. *Journal of American Academy of Business*. Vol. 13 No. 1, pp. 159-165.
- Dessler, G. (2003). Human resource management. *Upper Saddle River, New Jersey.*
- Dessler, G. (2016). Fundamentals of human resource management. *Pearson education.*
- Drucker, P. F. (1996). The Leader of The Future. *New York: The Drucker Fondation*. Employee Motivation and Job Satisfaction. *Proquest LLC.*
- Evans, M. G. (1970). Leadership and motivation:a core concept. *Academy of management journal*. 13, 91-102.



- Farhani., F. (2019). Building Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. 9(5), 52-56.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. Vol. 14 No. 6, pp. 693-727.
- Geier, M.T. (2016). Leadership in extreme contexts: Transformational leadership, performance beyond expectations?. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 23(3), 234-247.
- Gençer, M.S., Samur, Y. (2016). Leadership styles and technology: Leadership competency level of educational leaders. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 229, 226-233.
- Ha, M. N., & Nguyen, T. V. H. (2014). The Influence of Leadership behaviors on Employee Performance in the Context of Software Companies in Vietnam. *Advances in Management & Applied Economics*. 4(3), 157-171.
- Hackman J. R., & Oldham G. R. (1980). Work redesign. In E. H. Schein & R. Beckhard, (Series Eds.), *Organization Development Series*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Hair, J. & et al. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia, Social and Behavioral Science*. 65, 272- 277.

- Hermina, N. U., Yosepha, Y. S. (2019). International Review of Management and Marketing. *International Review of Management and Marketing*. 9(3), 69-73.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (2005). Center for Leadership Studies I. *Joernal Psikologi Social*. 10, 271-301.
- House, R. (1996). Path goal theory of leadership: Lessons, legacy and a reformulated Theory. *Leadership Quarterly*. 7(3), 323-352.
- House, R. J., & Dessler, G. (1974). The path goal theory of leadership: A theoretical and empirical analysis. *Management Journal*. (Pre-1986), 20(3), 398.
- Kim, S. and Yoon, G. (2015). An innovation-driven culture in local government: do senior manager's transformational leadership and the climate for creativity matter?. *Public Personnel*.
- Lecturer, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio Economic Sciences*. 74(2), 148-155.
- Li, Y., Tan, C., & Teo, H.-H. (2012). Leadership characteristic and developers, motivation in open source software development. *Information & Management*. 49(5), 257-267.
- Lolowang, L., N., Troena., A., E., Djazuli, A., Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*. 17(1), 268-277.

- Lussier, R.N. (1990). *Human Relations in Organizations: A Skill-Building Approach*. Irwin Professional Publishing, Burr Ridge.
- Maamari, B.E. and Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 26 No. 4, pp. 630-651.
- Mangkunegara, A.A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mas'adeh R., Obaidat, B., Y., Tarhini, A., (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance A structural equation modelling approach. *Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 35 No. 5, 2016 pp. 681-705.
- Mathis, L.R. and Jackson, H.J. (2002). *Human resource management (in Indonesian Manajemen Sumber daya Manusia)*. Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational Behavior*. Irwin/McGraw-Hill. Burr Ridge, IL.
- Mgbere, O. (2009). Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview. *Journal of Strategic Management Education*. Vol. 5 Nos 3/4, pp. 187-201.
- Nasriyah, R., Arham, Z., Aini, Q. (2016). Profile matching and competency based human resources management approaches for employee placement decision

support system (case study). *Asian Journal of Applied Sciences*. 9(2), 75-86.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*, (6th ed). Sage Publications, Inc.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th edition). Thousand Oaks, California, USA, Sage Publications.

Northouse, P.G. (2015), *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications, Los Angeles.

Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2014). Impact of leadership style on organizational performance: A case study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, Vol. 1 No. 24, 202–207.

Oldham, G. and Hackman, J. (2010). Not what it was and not what it will be: the future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31 Nos 2/3, pp. 463-479.

Pawirosumarto, S. S., Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 6, pp. 950-963.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. and Muchtar, M. (2017), "Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 4, pp. 602-614.

Pham, C.H., Nguyen, H.V., Le, M.T.T., Do, L.T. and Nguyen, P.T.T. (2021). The synergistic impact of motivations on sustained pro-environmental consumer behaviors: an empirical evidence for single-use plastic products. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*.

- Rana, R., K'aol, G., Kirubi, M. (2019). Influence of supportive and participative path-goal leadership styles and the moderating role of task structure on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol.8 No.5, 76-87.
- Riggio, E., R. (2013). Introduction to industrial or organization psychology. *Pearson*.
- Rita, M., Payangan, O., Randa., Rante, Y., Tuhumena, R., Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 4, pp. 953-964.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan daru Teori ke Praktek. *Grafindo, Jakarta*.
- Robbins, St. (2001). Basic Motivation Concepts. In *Organizational Behavior* (pp. 155- 209). *Prentice Hall, New Jersey*.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) *Organisational Behavior*. *Pearson, Boston*.
- Robbins, P., S., Judge, A., T. (2017). *Organizational Behavior*. *Pearson*.
- Roe, R.A. (1999). Work performance: a multiple regulation perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 14, pp. 231-336.
- Sauer, S.J. (2011). Taking the reins: the effects of new leader status and leadership style on team performance. *The Journal of Applied Psychology*. Vol. 96 No. 3, pp. 574-587.

- Schein, E. (2002). *Organizational Culture and Leadership* (2<sup>nd</sup> ed.). San Fransisco: *Jossey-Bass Publishers*.
- Schilke, O., Reimann, M., Thomas, J.S. (2009). When does international marketing standardization matter to firm performance?. *Journal of International Marketing*. 5(3), 76-87.
- Sharkie, R. (2009). Trust in Leadership is vital for Employee Performance. *Management Research News*. 32(5), 491-498.
- Shmailan, A.S.B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*. 4(1), 1-8.
- Siengthai, S. and Pila-Ngarm, P. (2016).The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Vol. 4 No. 2, pp. 162-180.
- Singh, A. and Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: a study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 22 No. 6, pp. 1192-1211.
- Studer, S. (2016). Volunteer management: Responding to the uniqueness of volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 45(4), 688-714.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: *Alfabeta*.

- Sukri., Rahardjo, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elkau. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Sumetzberger, W. (2005), "Managing human resources in a multinational context", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 29 No. 8, pp. 663-674.
- Susanty, A., Baskoro, S., W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. *Jurnal J@TI Undip*. Vol. 7 No. 2, May 2012.
- Vroom, H., V. (1964). *Work and Motivation*. Wiley and Sons, New York.
- Wang, X.H., Kim, T.Y., Lee, D.R. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership. *Journal of Business Research*. 69(9), 3231-3239.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada*.
- Yang, L. R., Yen, H. F., & Chiang, Y. F. (2012). A framework for assessing impacts of leadership ability on police project performance: *Mediating role of job satisfaction and tempering role of project kind*. *Policing*, 35(3), 528-550.
- Yang, Y., Lee, P.K.C., Cheng, T.C.E. (2016). Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*. 171, 275-288.
- Yanuar YANUAR. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees. *Evidence from Indonesia* Yanuar YANUAR. 11(4), 486-492.

- Yanuar., Lego, Y., Masman, R., R. (2019). Job Performance and Government Banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 6, Issue 11.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). EnglewoodCliffs, NJ: Prentice Hall.
- Zareen, M., Razzaq, K., Mutjaba., G., B. (2014). Impact of Transactional, Transformational and Laissez-Faire Leadership Styles on Motivation: A Quantitative Study of Banking Employees in Pakistan. *Springer Science, Business Media New York*.
- Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y. and Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision*, Vol. 54 No. 10, pp. 2393-2412.



