ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10034

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERORIENTASI TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFISIENSI KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. POLYGROUP MANUFAKTUR INDONESIA)

The Effect of Task-Oriented Leadership Style on Employee Performance through Work Efficiency and Work Effectiveness as Intervening Variables (A Case Study at PT. Polygroup Manufaktur Indonesia)

Mukhamad Andrean Rahmat Hidayat & Siti Sumiati
Universitas Islam Sultan Agung
andrerahmat1212@gmail.com; sitisumiati@unissula.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 25, 2026	Apr 22, 2026	May 4, 2026	May 9, 2026

Abstract

This study was motivated by the importance of improving employee performance in manufacturing companies through the application of an appropriate leadership style, particularly in addressing issues related to production target achievement, resource-use efficiency, and employee work effectiveness at PT Polygroup Manufaktur Indonesia. This study aimed to analyze the effect of task-oriented leadership style on employee performance through work efficiency and work effectiveness as intervening variables. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through the distribution of questionnaires to 100 employees of PT Polygroup

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Manufaktur Indonesia selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results showed that task-oriented leadership style had a positive and significant effect on work efficiency, work effectiveness, and employee performance. Work efficiency and work effectiveness were also proven to have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that structured, clear, and target-oriented leadership can improve work efficiency and effectiveness, thereby affecting the improvement of employee performance. Thus, this study affirms that task-oriented leadership style is an important factor in supporting the operational success of manufacturing companies, particularly through strengthening employee work efficiency and effectiveness.

Keywords: Task-Oriented Leadership; Work Efficiency; Work Effectiveness; Employee Performance; Manufacturing Company

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, khususnya dalam menghadapi permasalahan pencapaian target produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, dan efektivitas kerja karyawan di PT Polygroup Manufaktur Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan melalui efisiensi kerja dan efektivitas kerja sebagai variabel intervening. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan PT Polygroup Manufaktur Indonesia yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan. Efisiensi kerja dan efektivitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terstruktur, jelas, dan berorientasi pada pencapaian target mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan manufaktur, terutama melalui penguatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Berorientasi Tugas; Efisiensi Kerja; Efektivitas Kerja; Kinerja Karyawan; Perusahaan Manufaktur

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat diperhatikan karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas hasil kerja, efektivitas proses operasional, serta pencapaian target perusahaan. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut

mampu menciptakan sistem kerja yang efektif melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat (Sumiati et al., 2025). Salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pembagian tugas yang jelas, pengawasan kerja, penetapan target, serta pengarahan yang terstruktur sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efisien dan efektif. Pada PT Polygroup Manufaktur Indonesia, tuntutan terhadap pencapaian target produksi dan kualitas kerja yang tinggi membuat perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan secara optimal agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Peneliti memandang bahwa penerapan gaya kepemimpinan berorientasi tugas memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan sistematis. Kepemimpinan yang mampu memberikan instruksi yang jelas serta pengawasan yang konsisten dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Sumiati & Nikmah, 2021). Selain itu, penerapan kepemimpinan yang terstruktur juga diyakini mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui penggunaan waktu dan sumber daya yang lebih optimal serta meningkatkan efektivitas kerja melalui pencapaian target kerja yang tepat sasaran. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berperan dalam menciptakan struktur kerja yang jelas melalui pembagian tugas, pengawasan, serta penetapan target kerja yang terukur. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut diyakini mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Tampi, 2014).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Munasib, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengaturan pekerjaan yang jelas dan terstruktur. Selain itu, penelitian (Tazkia & Jaelani, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, target yang terukur, serta pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan kinerja operasional, termasuk efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan karyawan. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tanpa mengkaji lebih dalam peran efisiensi kerja dan efektivitas kerja sebagai

variabel intervening(Agustine & Andani, 2023). Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana mekanisme gaya kepemimpinan berorientasi tugas mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui efisiensi dan efektivitas kerja.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan efisiensi kerja dan efektivitas kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan manufaktur, khususnya PT Polygroup Manufaktur Indonesia. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menganalisis bagaimana efisiensi dan efektivitas kerja menjadi mekanisme yang memperkuat hubungan tersebut. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan berorientasi tugas yang menekankan pentingnya pengarahan kerja, pembagian tugas, pengawasan, dan evaluasi hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan konsep efisiensi kerja yang berkaitan dengan optimalisasi penggunaan sumber daya serta efektivitas kerja yang berkaitan dengan pencapaian target dan ketepatan hasil kerja. Kombinasi variabel tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan melalui efisiensi kerja dan efektivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT Polygroup Manufaktur Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh efisiensi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran efisiensi dan efektivitas kerja dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan berorientasi tugas dengan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan manufaktur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik(Priadana & Sunarsi,

2021). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik sehingga mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara terukur. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dipilih untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan melalui efisiensi kerja dan efektivitas kerja pada PT Polygroup Manufaktur Indonesia. Pendekatan ini dinilai sesuai karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran pengaruh antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden(Sugiyono, 2020).

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Polygroup Manufaktur Indonesia yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Penentuan sampel menggunakan teknik *NonProbability Sampling* dengan metode Purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap maupun kontrak yang masih aktif bekerja, terlibat langsung dalam kegiatan operasional, bekerja di bawah arahan atasan langsung, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia mengisi kuesioner penelitian. Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan diperoleh sebanyak 100 responden untuk mempermudah pelaksanaan penelitian(Ferdinand, 2014).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas, efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form agar proses penyebaran kuesioner lebih fleksibel dan mudah dijangkau oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Skala Likert terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 . Penggunaan kuesioner dan skala Likert bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat sehingga dapat menggambarkan kondisi sebenarnya terkait pengaruh kepemimpinan terhadap efisiensi, efektivitas, dan kinerja karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software *SmartPLS* (Jogiyanto & Abdillah, 2016). Metode PLS digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten serta menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam model penelitian. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistic dan p-value(Hair et al., 2014). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Melalui metode analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja karyawan melalui efisiensi kerja dan efektivitas kerja pada PT Polygroup Manufaktur Indonesia.

HASIL

1. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Penetapan target kerja yang jelas	1	6	4	22	67	100	4.48	Tinggi
2.	Pembagian tugas yang terstruktur	3	5	6	31	55	100	4.3	Tinggi
3.	Pemberian intruksi kerja yang jelas	3	4	3	38	52	100	4.32	Tinggi
4.	Pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan	0	3	9	33	55	100	4.4	Tinggi
5.	Evaluasi hasi kerja	3	3	3	27	64	100	4.46	Tinggi
Jumlah								21.96	
Rata-rata								4.39	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu memberikan arahan kerja yang jelas, melakukan pengawasan, serta memastikan tugas dapat dilaksanakan secara efektif oleh karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada penetapan target kerja yang jelas sebesar 4,48, sedangkan nilai

terendah terdapat pada pembagian tugas yang terstruktur sebesar 4,30, namun masih termasuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan berorientasi tugas telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Kualitas Pekerjaan	1	5	5	32	57	100	4.39	Tinggi
2.	Kuantitas Pekerjaan	0	5	7	31	57	100	4.4	Tinggi
3.	Pengetahuan Pekerjaan	2	1	5	28	64	100	4.51	Tinggi
4.	Kerja sama tim	3	4	5	25	63	100	4.41	Tinggi
5.	Kreativitas	3	5	3	25	64	100	4.42	Tinggi
6.	Inisiatif	1	4	6	33	56	100	4.39	Tinggi
Jumlah								26.52	
Rata-rata								4.42	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,42. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan harapan organisasi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pengetahuan pekerjaan sebesar 4,51, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, indikator kualitas pekerjaan dan inisiatif memperoleh nilai terendah sebesar 4,39, namun tetap berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah berjalan dengan baik dari aspek kualitas kerja, pengetahuan, kerja sama, kreativitas, maupun inisiatif dalam bekerja.

Variabel Efisiensi Kerja

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Efisiensi Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Pencapaian atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan	2	0	9	35	54	100	4.39	Tinggi
2.	Penghematan atau pengurangan penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan	1	4	9	32	54	100	4.34	Tinggi

3.	Memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki	1	6	5	39	49	100	4.29	Tinggi
Jumlah							100	13.02	
Rata-rata								4.34	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah,2026

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa efisiensi kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan pekerjaan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pencapaian tujuan sesuai harapan sebesar 4,39, sedangkan nilai terendah terdapat pada optimalisasi penggunaan sumber daya sebesar 4,29, namun masih termasuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa efisiensi kerja karyawan telah berjalan dengan baik dalam aspek pencapaian target, penghematan, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal.

Variabel Efektivitas Kerja

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Ketepatan waktu	1	4	7	29	59	100	4.41	Tinggi
2.	Produktivitas kerja	1	8	4	24	63	100	4.4	Tinggi
3.	Moivasi kerja	1	2	10	22	65	100	4.48	Tinggi
4.	Kemampuan mempertahankan kinerja	2	3	5	30	60	100	4.43	Tinggi
Jumlah								17.72	
Rata-rata								4.43	Tinggi

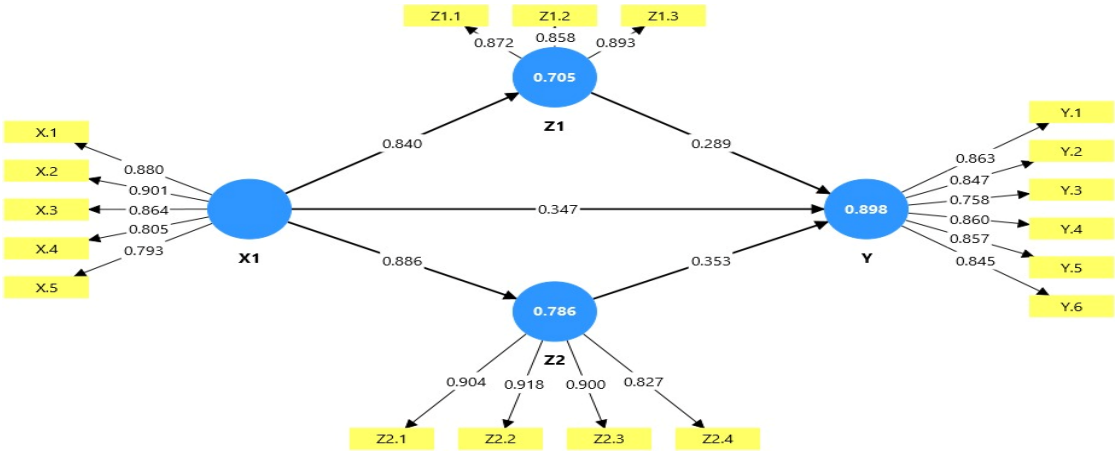
Sumber : Data Primer diolah,2026

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa efektivitas kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada motivasi kerja sebesar 4,48, sedangkan nilai terendah terdapat pada produktivitas kerja sebesar 4,40, namun tetap berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas kerja karyawan telah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek motivasi, ketepatan waktu, produktivitas, dan kemampuan mempertahankan kinerja secara konsisten.

2. Analisis Model Pengukuran (*Outer model*)

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* 4 yang ditunjukkan pada Gambar 1, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas, kinerja karyawan, efisiensi kerja, dan efektivitas kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik serta memiliki tingkat validitas konvergen yang tinggi. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, sehingga model penelitian yang dibangun dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.



Gambar 1 *Outer Loading*

Sumber : Data Output SEM, 2026

Tabel 5 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	Penetapan target kerja yang jelas	0,88	**0.722**
	Pembagian tugas yang terstruktur	0,901	
	Pemberian intruksi kerja yang jelas	0,864	
	Pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan	0,805	
	Evaluasi hasi kerja	0,793	
Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	0,863	0.704
	Kuantitas Pekerjaan	0,847	
	Pengetahuan Pekerjaan	0,758	
	Kerja sama tim	0,86	
	Kreativitas	0,857	
	Inisiatif	0,845	

Efisiensi Kerja	Pencapaian atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan	0,872	0.765
	Penghematan atau pengurangan penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan	0,858	
	Memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki	0,893	
Efektivitas Kerja	Ketepatan waktu	0,904	0.788
	Produktivitas kerja	0,918	
	Moivasi kerja	0,9	
	Kemampuan mempertahankan kinerja	0,827	

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Tabel 6 *Discriminant Validity*

Variabel	Indikator	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	Kinerja Karyawan	Efisiensi Kerja	Efektivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	X.1	0.880	0.799	0.776	0.844
	X.2	0.901	0.780	0.739	0.796
	X.3	0.864	0.744	0.686	0.729
	X.4	0.805	0.745	0.691	0.702
	X.5	0.793	0.763	0.666	0.68
Kinerja Karyawan	Y.1	0.762	0.863	0.788	0.79
	Y.2	0.759	0.847	0.773	0.774
	Y.3	0.65	0.758	0.645	0.654
	Y.4	0.803	0.86	0.812	0.822
	Y.5	0.809	0.857	0.75	0.797
	Y.6	0.748	0.845	0.745	0.787
Efisiensi Kerja	Z1.1	0.742	0.748	0.872	0.815
	Z1.2	0.706	0.755	0.858	0.778
	Z1.3	0.753	0.851	0.893	0.776
Efektivitas Kerja	Z2.1	0.821	0.793	0.812	0.904
	Z2.2	0.812	0.879	0.857	0.918
	Z2.3	0.834	0.849	0.816	0.9
	Z2.4	0.67	0.742	0.712	0.827

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian cross loading pada Tabel 6, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading tertinggi pada konstruknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas, indikator memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,901, sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan nilai loading tertinggi mencapai 0,863. Selanjutnya, variabel Efisiensi Kerja memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,893, dan variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,918. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan variabelnya secara spesifik dan akurat. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity sehingga masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	0.903	0.906	0.928	0.722
Kinerja Karyawan	0.916	0.919	0.934	0.704
Efisiensi Kerja	0.846	0.849	0.907	0.765
Efektivitas Kerja	0.91	0.916	0.937	0.788

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a), dan Composite Reliability (rho_c) yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903, Kinerja Karyawan sebesar 0,916, Efisiensi Kerja sebesar 0,846, dan Efektivitas Kerja sebesar 0,910. Selain itu, nilai AVE pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,50, yaitu sebesar 0,722 pada Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas, 0,704 pada Kinerja Karyawan, 0,765 pada Efisiensi Kerja, dan 0,788 pada Efektivitas Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi serta mampu menjelaskan varians indikator dengan baik, sehingga model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Analisis Model Struktural (*Inner model*)

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 8 R-Square

Variabel	R-Square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.898	0.894	Tinggi
Efisiensi Kerja	0.705	0.702	Tinggi
Efektifitas Kerja	0.786	0.783	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0,898 dan R-Square Adjusted sebesar 0,894, yang menunjukkan bahwa 89,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Variabel Efisiensi Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,705 dan R-Square Adjusted sebesar 0,702, sedangkan variabel Efektivitas Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,786 dan R-Square Adjusted sebesar 0,783. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel berada dalam kategori tinggi, sehingga model struktural dinilai memiliki daya jelaskan yang kuat. Selain itu, selisih nilai R-Square dan R-Square Adjusted yang relatif kecil menunjukkan bahwa model penelitian cukup stabil dan tidak mengalami bias yang signifikan.

Uji F-Square

Tabel 9 F-Square

Variabel	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas	Kinerja Karyawan	Efisiensi Kerja	Efektivitas Kerja	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas		0.242	2.389	3.666	Besar
Kinerja Karyawan					
Efisiensi Kerja		0.146			Kecil
Efektivitas Kerja		0.158			Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian f-square (f^2) pada Tabel 9, variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,242 yang termasuk kategori sedang. Selain itu, pengaruh terhadap Efisiensi Kerja sebesar 2,389 dan terhadap Efektivitas Kerja sebesar 3,666 menunjukkan effect size yang sangat besar, sehingga gaya kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian. Sementara itu, variabel Efisiensi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,146 dan variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,158, yang keduanya berada pada kategori kecil hingga sedang. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas memberikan pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya.

Uji *Path Coefficient*

Tabel 10 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas -> Kinerja Karyawan	0.347	0.346	0.081	4.262	0	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas->Efisiensi Kerja	0.84	0.839	0.033	25.563	0	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas->Efektivitas Kerja	0.886	0.885	0.029	30.791	0	Signifikan
Efisiensi Kerja-> Kinerja Karyawan	0.289	0.279	0.086	3.374	0.001	Signifikan
Efektivitas Kerja-> Kinerja Karyawan	0.353	0.362	0.096	3.689	0	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian path coefficient pada Tabel 10, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,347 dan t-statistic 4,262. Selain itu, pengaruh terhadap Efisiensi Kerja sebesar 0,840 dengan t-statistic 25,563 serta terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0,886 dengan t-statistic 30,791 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan. Variabel Efisiensi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,289 dan t-statistic 3,374, sedangkan Efektivitas Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,353 dengan t-statistic 3,689. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian saling berpengaruh secara signifikan, dengan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis *(Bootstraping)*

Tabel 11 Direct Effect

Hubungan Moderasi (Direct)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas → Kinerja Karyawan	0.556	0.554	0.077	7.198	0	Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* pada pengaruh langsung (direct effect) di Tabel 11, hubungan antara Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,556, t-statistic sebesar 7,198, dan p-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan antar variabel dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin baik penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak langsung)

Tabel 12 Indirect Effect

Hubungan Moderasi (Indirect/Interaction)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimmpinan Berorientasi Tugas → Efektivitas Kerja → Kinerja Karyawan	0.313	0.32	0.084	3.702	0	Diterima
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas → Efisiensi Kerja → Kinerja Karyawan	0.243	0.234	0.074	3.286	0.001	Diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) pada Tabel 12, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Kerja dengan nilai original sample sebesar 0,313, t-statistic sebesar 3,702, dan p-values sebesar 0,000. Selain itu, pengaruh tidak langsung melalui Efisiensi Kerja juga menunjukkan hasil signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,243, t-statistic sebesar 3,286, dan p-values sebesar 0,001. Seluruh nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel mediasi dinyatakan mampu memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Terhadap Efisiensi Kerja (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,840, t-statistic sebesar 25,563 (>1,96), dan p-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H1 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka efisiensi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui penetapan target yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, pemberian instruksi, serta pengawasan kerja mampu membantu karyawan bekerja lebih terarah dan sistematis.

Penerapan gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan secara efektif serta memanfaatkan sumber daya secara optimal. Arahan dan pengawasan yang jelas membuat karyawan dapat bekerja lebih efisien tanpa pemborosan waktu maupun sumber daya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan & Munasib, 2020) dan (Oktaviani, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui pengaturan pekerjaan yang jelas, target yang terukur, dan pengawasan yang konsisten. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berorientasi tugas terbukti memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Terhadap Efesktivitas Kerja (H2)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,886, t-statistic sebesar 30,791 (>1,96), dan p-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H2 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka efektivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui penetapan target, pembagian tugas yang jelas, pemberian instruksi, serta pengawasan kerja mampu membantu karyawan bekerja lebih terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Penerapan gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada meningkatnya ketepatan waktu kerja, produktivitas, motivasi, serta kemampuan karyawan dalam mempertahankan

kinerja. Ketika pimpinan memberikan arahan yang jelas dan pengawasan yang konsisten, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan optimal dalam mencapai target pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ashari & Mubarok, 2025) dan (Harmen et al., 2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui kejelasan peran, target, dan pengendalian pekerjaan secara sistematis.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,347, t-statistic sebesar 4,262 (>1,96), dan p-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H3 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui penetapan target kerja, pembagian tugas yang terstruktur, pemberian instruksi, serta pengawasan kerja mampu membantu karyawan bekerja lebih terarah dan optimal.

Penerapan gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama tim, kreativitas, serta inisiatif karyawan dalam bekerja. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas dan pengawasan yang konsisten, karyawan menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Permana & Antyo, 2021) dan (Hidayat & Astuti, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kejelasan struktur kerja dan pengendalian tugas yang efektif.

4. Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Efisiensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,289, t-statistic sebesar 3,374 (>1,96), dan p-value sebesar 0,001 (<0,05), sehingga H4 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efisiensi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Efisiensi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui kemampuan mencapai tujuan pekerjaan, melakukan penghematan sumber daya, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

Efisiensi kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa pemborosan waktu, tenaga, maupun sumber daya lainnya. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta mendukung tercapainya target organisasi secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Basri et al., 2022) dan (Fabanyo et al., 2025) yang menyatakan bahwa efisiensi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui optimalisasi proses kerja dan penggunaan sumber daya secara tepat.

5. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H5)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,353, t-statistic sebesar 3,689 (>1,96), dan p-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H5 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Efektivitas kerja dalam penelitian ini tercermin melalui ketepatan waktu, produktivitas kerja, motivasi kerja, serta kemampuan mempertahankan kinerja secara konsisten.

Efektivitas kerja yang baik menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sasaran dan sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Widiwati, 2026) dan (Dewi & Chaerudin, 2023) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pencapaian hasil kerja yang maksimal dan sesuai target.

KESIMPULAN

1. Rangkuman Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja karyawan di PT Polygroup Manufaktur Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang menekankan pada pembagian tugas yang jelas, pemberian instruksi kerja, pengawasan, serta evaluasi kerja mampu membantu karyawan bekerja secara lebih terstruktur dan optimal. Karyawan menjadi lebih mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien serta

bekerja lebih tepat sasaran sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas memiliki peran penting dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan terarah.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, maka semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama tim, kreativitas, dan inisiatif karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan pengawasan yang konsisten membuat karyawan lebih memahami tanggung jawabnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja dan efektivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu bekerja secara efisien dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula dengan efektivitas kerja yang tercermin dari kemampuan mencapai target, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja yang tinggi turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa efisiensi kerja dan efektivitas kerja mampu menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan berorientasi tugas dengan kinerja karyawan.

2. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan menambah jumlah responden dan menggunakan teknik sampling yang lebih beragam agar data yang diperoleh lebih representatif. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain menggunakan metode kuantitatif, penelitian mendatang juga dapat mengombinasikan

pendekatan kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku kepemimpinan dan dinamika kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5*(2), 353–362. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404

Ashari, A., & Mubarok, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Berorientasi Tugas, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 17*(1), 166–191. https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/711

Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho, 5*(4), 1127–1138. https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52

Dewi, I. P., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Innovative: Journal of Social Science Research, 3*(3), 3276–3288. https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2492

Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Peningkatan Employee Performance melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 12*(2), 821–853. https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.61966

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Jr., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review, 26*(2), 106–121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Harmen, H., Innayah C., A. D., Anggita, D. R., Nasution, I. K. D., Afdal, M., Simare Mare, R. J., Yusriah, S., Simare Mare, W. N. S., & Hutabarat, Y. (2025). Strategi Perekrutan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Usaha Rumah Makan Padang Jaya. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance, 3*(1), 58–68. https://doi.org/10.37985/benefit.v3i1.1081

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 247–258. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042

Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian, 3*(9), 776–786. https://doi.org/10.58344/locus.v3i9.3161

Jogiyanto, & Abdillah, W. (2016). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE UGM.

Oktaviani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Balance Scorecard terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 2*(4), 33–42. https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i4.4861

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 7*(3), 80–89. https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumiati, S., Nabilla, E. S., & Febriana, I. (2025). Green management practices on environmental performance: The mediating role of workplace pro-environmental behavior. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 1524*(1), Article 012024. https://doi.org/10.1088/1755-1315/1524/1/012024

Sumiati, S., & Nikmah, K. (2020). The role of organizational communication and organizational learning to human resources performance through knowledge sharing. In L. Barolli, A. Poniszewska-Maranda, & T. Enokido (Eds.), *Complex, Intelligent and Software Intensive Systems* (pp. 398–407). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_39

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi, 3*(4), 1–20. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228

Tazkia, F., & Jaelani, D. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prima Indo Energi. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL), 4*(2), 1003–1010. https://doi.org/10.58191/jomel.v4i2.266

Widiwati. (2026). Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Job Well-Being terhadap Retensi melalui Employee Engagement. *Journal of Business Economics and Management, 2*(3), 2143–2158. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/966