

Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yusniar Lubis ^{1,*}, Fajar Rezeki Ananda Lubis ², Syaifuddin ², dan Nasib ³

¹ Program Studi Agribisnis, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, 54101, Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Prima Indonesia, 20118, Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia

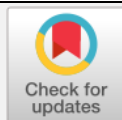
³ Program Studi Manajemen, Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, 20235, Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia

* Penulis Korespondensi: yusniar@staff.uma.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syarifuddin, S., & Nasib, N. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Leadership, and Work Ethic on Employee Performance. *Society*, 11(2), 665-686.

DOI: [10.33019/society.v11i2.588](https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588)

Hak Cipta © 2023. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society



Artikel dengan akses terbuka.
Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

ABSTRAK

Penelitian ini menilai dampak langsung dan tidak langsung dari kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Camait, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Dengan menggunakan pendekatan analitik kuantitatif, penelitian ini mengambil sampel dari 146 karyawan, dari jumlah tersebut 88 karyawan dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara langsung, positif, dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi merupakan variabel moderasi yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja karyawan. Namun, motivasi saja tidak dapat secara efektif memoderasi hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan di Kantor Pusat Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan kecerdasan emosional, mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti peran penting dari motivasi sebagai faktor moderasi

Dikirim: 23 Juli, 2023;
Diterima: 30 Desember, 2023;
Dipublikasi: 31 Desember, 2023;

dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, hal ini menekankan bahwa motivasi harus dilengkapi dengan strategi lain untuk mengatasi masalah etos kerja secara efektif.

Kata Kunci: Etika Kerja; Kecerdasan Emosional; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Motivasi

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi bisnis yang ingin mencapai tujuan strategis mereka. Dalam konteks administrasi publik, khususnya di Kabupaten Tapanuli Tengah, kinerja pegawai pemerintah sangat penting dalam memenuhi harapan layanan masyarakat dan melaksanakan rencana kerja secara efisien. Studi ini berfokus pada evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai di wilayah ini.

Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan pelaksanaan rencana kerja dan pemberian layanan yang prima kepada masyarakat. Kinerja didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh seorang karyawan, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka (Robbins, 2001). Kinerja mencakup penyelesaian tugas-tugas yang diberikan dan bagaimana tugas-tugas tersebut dilaksanakan. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diberikan kepada seseorang (Sonnentag & Frese, 2002).

Menurut berbagai penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan etika kerja (Bass, 1985; Goleman, 1995; Greenhaus & Beutell, 1985; Maxwell, 2007). Faktor-faktor ini secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya. Memahami dan meningkatkan faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi mana pun.

Tabel 1 memberikan gambaran umum mengenai distribusi pegawai di berbagai kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 146 pegawai yang tersebar secara tidak merata di 20 kecamatan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Kecamatan	Jumlah Karyawan
1	Kecamatan Andam Dewi	8
2	Kecamatan Badiri	7
3	Kecamatan Barus	9
4	Kecamatan Barus Utara	7
5	Kecamatan Kolang	8
6	Kecamatan Lumut	7
7	Kecamatan Manduamas	7
8	Kecamatan Kota Pandan	7
9	Kecamatan Pasaribu Tobing	7
10	Kecamatan Pinangsori	7
11	Kecamatan Sarudik	7

No	Kecamatan	Jumlah Karyawan
12	Kecamatan Sibabangun	7
13	Kecamatan Sirandorung	7
14	Kecamatan Sitahuis	7
15	Kecamatan Sorkam	7
16	Kecamatan Sorkam Barat	8
17	Kecamatan Sosorgadong	8
18	Kecamatan Suka Bangun	7
19	Kecamatan Tapan Nauli	7
20	Kecamatan Tukka	7
	Total	146

Sumber: Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 1 menampilkan distribusi pekerja di Kecamatan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jumlah total pegawai di kecamatan ini adalah 146 orang. Penelitian mini yang dilakukan oleh peneliti di berbagai pemerintah kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah mengidentifikasi beberapa masalah kinerja. Salah satu masalah yang teramati adalah sistem birokrasi yang kurang optimal dalam pelayanan administrasi, yang terlihat dari lamanya proses surat-menyurat. Selain itu, pegawai datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja, yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai. Hal ini semakin didukung oleh kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga mengakibatkan keterlambatan pelaporan hasil kerja kepada atasan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil dari upaya karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai saat melaksanakan tugas yang diberikan (Harsono et al., 2022). Hal ini mencakup upaya yang dilakukan dan hasil nyata yang dicapai (Tambunan et al., 2023). Lebih lanjut, kinerja berkaitan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang ditunjukkan oleh individu, departemen, atau entitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu penilaian tertentu (Zacharias et al., 2021). Penerapan tujuan perusahaan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sangat penting bagi semua karyawan untuk mengarahkan upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Napitupulu et al., 2017).

Kinerja karyawan mencakup tingkat pencapaian, dalam hal kualitas dan kuantitas, yang ditunjukkan oleh karyawan saat memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan (Kim et al., 2010). Karyawan yang diakui dan dihargai atas pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Dewi et al., 2022). Mempertahankan staf yang berkinerja tinggi sangat penting bagi perusahaan, karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang berharga yang dapat berkontribusi besar terhadap kesuksesan jangka panjang (Altahat, 2021). Kinerja staf yang efektif dapat meningkatkan citra merek dan reputasi perusahaan (Wan, 2023). Ketika karyawan memberikan layanan pelanggan yang luar biasa, hal itu mengarah pada kepuasan klien yang lebih tinggi, meningkatkan citra organisasi sebagai sumber produk atau layanan yang sangat baik (Putri et al., 2021). Karyawan yang sangat terampil adalah sumber daya yang berharga dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Mereka membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan pasar,

meningkatkan efektivitas operasional, dan secara efisien menyelesaikan tantangan persaingan (Bibi et al., 2022; Saputra et al., 2023).

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai segala aktivitas atau perilaku yang berusaha memengaruhi aspirasi sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Wilkins, 2023). Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan membutuhkan pengaruh terhadap bawahan untuk mendorong kolaborasi dan meningkatkan efisiensi (Yao & Hao, 2023). Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan pengawasan yang efektif dan pemanfaatan sumber daya dan instrumen organisasi (N. T. T. Nguyen et al., 2021). Pendekatan kepemimpinan atasan merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan melibatkan secara proaktif memprakarsai kegiatan sosial untuk menciptakan struktur dan proses baru serta perencanaan, koordinasi, dan kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Moreira et al., 2023). Kepemimpinan yang efisien dapat memotivasi personel dengan menetapkan tujuan yang eksplisit, menawarkan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Sunarsi et al., 2020). Kepemimpinan yang efektif merangsang antusiasme dan dedikasi karyawan, yang mengarah pada pengerahan tenaga yang optimal dan fokus pada pekerjaan mereka (Divya, 2022).

Kepemimpinan yang efektif memandu orang-orang dalam mencapai tujuan saat ini dan menggunakan sumber daya untuk mengembangkan keterampilan dan potensi karyawan (Shafi et al., 2020). Menerapkan kepemimpinan yang penuh kasih melibatkan pemberian pelatihan, pembinaan, dan peluang pengembangan kepada karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Suharina et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif dapat membangun dan mempertahankan tim yang bersatu. Pemimpin yang mendorong kerja sama, menyelesaikan konflik, dan menumbuhkan suasana kerja yang positif akan meningkatkan efisiensi tim mereka secara keseluruhan (Nabella et al., 2022).

Kepemimpinan yang efektif membutuhkan resolusi konflik yang mahir dan tidak bias. Penyelesaian sengketa yang efisien meminimalkan gangguan terhadap produksi dan memupuk hubungan yang bersahabat di antara karyawan (Arifuddin et al., 2023).

2.3. Kecerdasan Emosional

Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk memahami perasaan dan perspektif rekan kerja mereka (Efendi et al., 2021). Terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan kecerdasan emosional dapat meningkatkan hubungan interpersonal, menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan meningkatkan keterampilan kerja tim (Aziz, 2021). Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengartikulasikan pikiran dan perasaan mereka dengan jelas dan efektif (Barreiro & Treglown, 2020). Keterampilan komunikasi emosional yang efektif meningkatkan kapasitas karyawan untuk mengekspresikan ide dengan jelas, memfasilitasi resolusi konflik, dan mengatasi tantangan secara efisien (Romano et al., 2020).

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga menunjukkan kapasitas yang lebih tinggi untuk mengelola stres dan tekanan di lingkungan profesional dengan baik (Wang, 2022). Mereka dapat mempertahankan ketenangan dan fokus di tengah tekanan yang kuat, mempertahankan efisiensi dan membuat penilaian yang baik dalam situasi yang menantang (Lucas-Mangas et al., 2022). Kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri yang tinggi, yang memungkinkan individu untuk mengenali kekuatan, kelemahan, serta reaksi emosional dan

perilaku mereka terhadap situasi (Bausseron, 2020). Menumbuhkan kesadaran diri membantu karyawan mengidentifikasi area untuk perbaikan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka (Kai Liao et al., 2021).

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi biasanya menunjukkan empati yang tinggi terhadap rekan kerja dan pelanggan mereka (Ding & Yu, 2021). Mereka yang memiliki empati yang tinggi dan kemampuan mengambil perspektif dapat mengembangkan hubungan interpersonal yang lebih kuat dan secara efektif mengelola konflik atau kesulitan pelanggan (Saklofske, 2021). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi meningkatkan kemampuan pemecahan masalah mereka dengan mempertimbangkan faktor-faktor emosional yang terkait dengan situasi (Aziz, 2021). Mereka dapat mengelola emosi mereka sendiri dan memahami serta mengelola emosi pekerja lain, memfasilitasi identifikasi solusi yang tepat dan membuat penilaian yang rasional (Parker et al., 2021).

Karyawan yang menerima pengakuan, perhatian, dan pemahaman di tempat kerja lebih cenderung memiliki motivasi tinggi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka (Banban, 2021). Pemimpin dengan kecerdasan emosional dapat membangun lingkungan kerja yang mengayomi, membina hubungan emosional di antara karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan (Morón & Biolik-Morón, 2021). Hal ini menumbuhkan rasa pemberdayaan dan motivasi di antara karyawan, mendorong mereka untuk bekerja pada kapasitas tertinggi mereka. Individu dengan kecerdasan emosional yang kuat biasanya mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Parker et al., 2021), meningkatkan persahabatan dengan rekan kerja, meningkatkan kemampuan resolusi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja (Ding & Yu, 2021).

2.4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Rohani & Setyaningrum, 2023). Mereka mengalami peningkatan energi, perhatian yang lebih baik, dan konsentrasi yang lebih tinggi (Tirta & Enrika, 2020). Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal mendorong individu untuk mendedikasikan waktu dan energi yang signifikan untuk kegiatan ekstrakurikuler seperti hobi dan kegiatan kreatif (Semple, 2021). Kegiatan-kegiatan ini memperluas wawasan, merangsang imajinasi, dan menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat diterapkan secara profesional (Lestari & Margaretha, 2021).

Karyawan yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik umumnya mengalami penurunan tingkat stres dan peningkatan kesejahteraan mental secara keseluruhan (Puspitasari & Darwin, 2021). Meluangkan waktu untuk relaksasi dapat mengurangi kemungkinan mengalami kelelahan, kecemasan, dan kesedihan sekaligus meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Katili et al., 2021). Perusahaan yang memprioritaskan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali mengalami tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi (Boamah et al., 2022). Organisasi semacam itu lebih cenderung mempertahankan tenaga kerja mereka dan mengurangi kemungkinan karyawan mencari peluang kerja alternatif (Irawanto et al., 2021).

Mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan waktu untuk keluarga, teman, dan komunitas mereka (Ma et al., 2021). Membina hubungan interpersonal yang solid di luar pekerjaan dapat meningkatkan dukungan sosial, meningkatkan kesenangan, dan mengurangi stres, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rifadha & Sangarandeniya, 2017). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memungkinkan individu untuk mengembangkan

keterampilan hidup yang penting seperti manajemen waktu, manajemen stres, dan keterampilan komunikasi (Aghimien et al., 2022). Menerapkan keterampilan ini di berbagai domain, termasuk lingkungan profesional, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan secara keseluruhan (Rony & Yulisyahyanti, 2022).

2.5. Etos Kerja

Individu dengan etos kerja yang kuat biasanya menunjukkan keuletan yang luar biasa dalam usaha mereka (Rohani & Setyaningrum, 2023). Mereka bertahan dengan upaya yang menyeluruh dan dengan teguh berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, terlepas dari tantangan atau hambatan yang ada (Zúñiga et al., 2022). Etos kerja yang kuat mencakup rasa tanggung jawab dan akuntabilitas yang mendalam terhadap tugas yang diberikan (A. H. Fadli et al., 2022). Karyawan dengan etos kerja yang kuat menunjukkan perilaku proaktif dengan secara konsisten dan tepat waktu menyelesaikan tugas mereka dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (Jia et al., 2022).

Etos kerja yang terpuji menunjukkan dedikasi yang teguh untuk melaksanakan tugas sehari-hari dengan teliti dan secara konsisten memenuhi tenggat waktu (Jufrizen, 2022). Karyawan yang menunjukkan disiplin dan ketepatan waktu cenderung menghasilkan kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan (Friska Sihombing et al., 2022). Motivasi internal, yang berasal dari individu karyawan, sering kali menumbuhkan etos kerja yang kuat (Aflah et al., 2021). Karyawan dengan etos kerja yang kuat biasanya menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang luar biasa (Jangda, 2023). Mereka menunjukkan dorongan untuk terus meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka, memanfaatkan peluang untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan kompetensi mereka, dan menambah nilai bagi organisasi (Sari & Tukirin, 2023).

Menunjukkan etika kerja yang patut dicontoh secara langsung memengaruhi kualitas hasil kerja. Karyawan dengan etika kerja yang kuat secara konsisten mengerahkan upaya maksimal dalam tugas-tugas mereka, menghasilkan hasil yang lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan (Aflah et al., 2021). Mereka yang berdedikasi pada kerja keras mempertahankan fokus dan mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Aini et al., 2022), menunjukkan keuletan dan tekad dalam mengejar tujuan mereka dan ketangguhan dalam mengatasi rintangan (Ichsan et al., 2022).

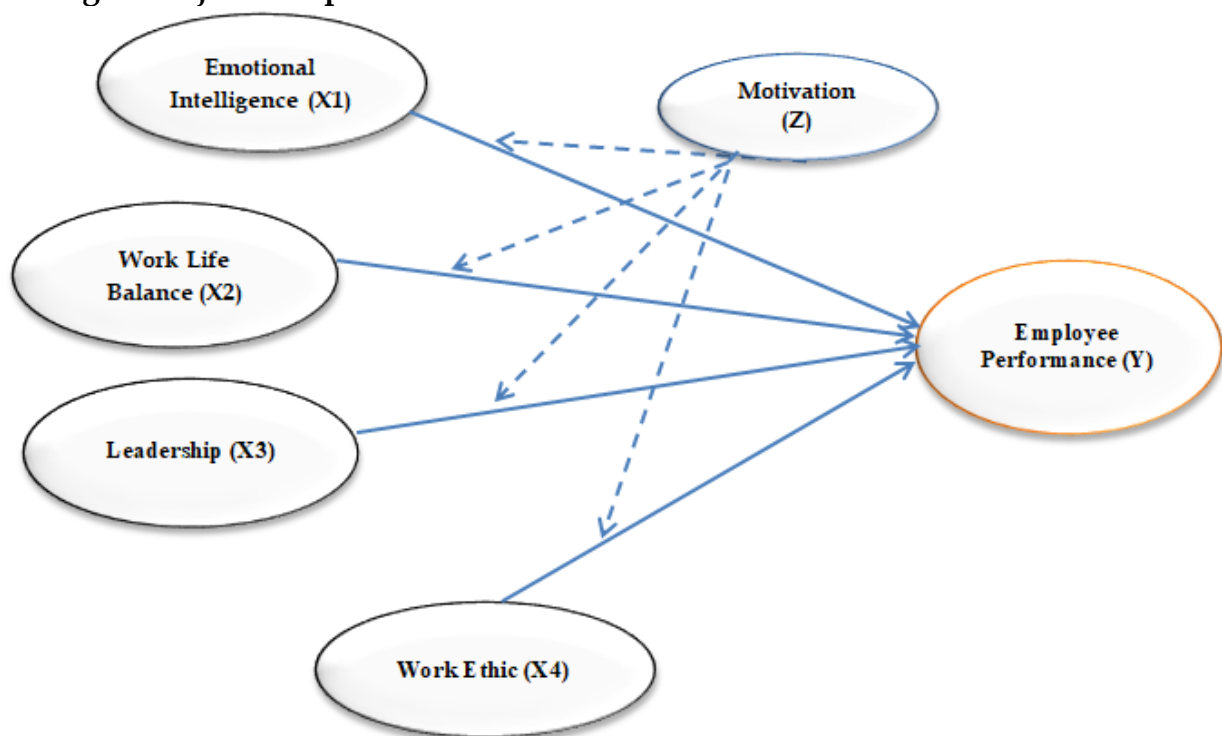
2.6. Motivasi Kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan efisiensi dan produktivitas yang lebih besar (Wahyudi, 2022), didorong oleh motivasi intrinsik yang kuat untuk melakukan aktivitas secara efektif, mengejar tujuan, dan mencapai hasil yang diinginkan (Zulfikar, 2021). Motivasi yang tinggi umumnya berkorelasi dengan hasil kerja yang unggul (Riyanto et al., 2021), karena karyawan yang termotivasi berusaha keras untuk bekerja pada tingkat tertinggi, meningkatkan ketepatan, ketelitian, dan kreativitas pekerjaan mereka (Lestariningsih et al., 2022).

Individu yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan akuntabilitas yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Susmadiana et al., 2021). Mereka biasanya lebih terlibat, bertanggung jawab, dan berdedikasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Panjaitan, 2022). Motivasi yang kuat memungkinkan individu untuk mengatasi kesulitan dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mereka (Fahmi et al., 2022), menunjukkan kegigihan dan menemukan solusi yang inovatif (Andrianto et al., 2023).

Karyawan yang termotivasi menunjukkan inisiatif dan proaktif dalam mengejar peluang, memecahkan masalah, dan meningkatkan prosedur kerja (Rivaldo, 2021). Mereka tidak hanya menunggu instruksi tetapi secara aktif berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi pada kemajuan bisnis (Erdogan et al., 2022). Karyawan yang termotivasi juga cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi (Nasution et al., 2021), yang berkontribusi pada peningkatan stabilitas dan kontinuitas di tempat kerja (Yusuf Iis et al., 2022). Mereka lebih bersedia untuk berkolaborasi dan berkolaborasi (Buulolo et al., 2023), berjuang untuk mencapai tujuan bersama, membina kolaborasi dengan rekan kerja, dan memberikan kontribusi yang konstruktif bagi kesuksesan tim dan organisasi (Liana & Hidayat, 2021).

2.7. Kerangka Kerja Konseptual



Gambar 1. Kerangka Kerja Konseptual

2.8. Kerangka Kerja Konseptual

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Etika kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Motivasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Motivasi secara signifikan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- 7) Motivasi berperan signifikan sebagai pemoderasi dalam hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 8) Motivasi secara signifikan memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Motivasi secara signifikan memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antara berbagai faktor dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk menangkap persepsi dan sikap responden. Kuesioner didasarkan pada skala Likert, yang memungkinkan para peserta untuk mengekspresikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap serangkaian pernyataan.

Jumlah sampel untuk penelitian ini terdiri dari 88 responden, yang dipilih untuk memberikan gambaran yang representatif dari populasi yang diteliti. Para responden adalah karyawan dari berbagai sektor, untuk memastikan masukan yang beragam dan meningkatkan generalisasi temuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan model persamaan struktural (SEM) untuk menganalisis data yang terkumpul, khususnya dengan menggunakan metodologi kuadrat terkecil parsial (partial least squares/PLS). SEM adalah teknik statistik yang kuat yang menguji hubungan berganda antar variabel. PLS-SEM, khususnya, cocok untuk model yang kompleks dan ukuran sampel kecil hingga menengah, sehingga menjadi pilihan yang tepat untuk penelitian ini (Hair et al., 2019).

Analisis dilakukan dalam dua tahap utama:

1) Evaluasi Model Pengukuran

Tahap ini melibatkan penilaian reliabilitas dan validitas konstruk yang digunakan dalam penelitian. Kami mengevaluasi konsistensi internal skala menggunakan alpha Cronbach dan reliabilitas komposit. Validitas konvergen dinilai melalui average variance extracted (AVE), sementara validitas diskriminan diperiksa menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan cross-loadings.

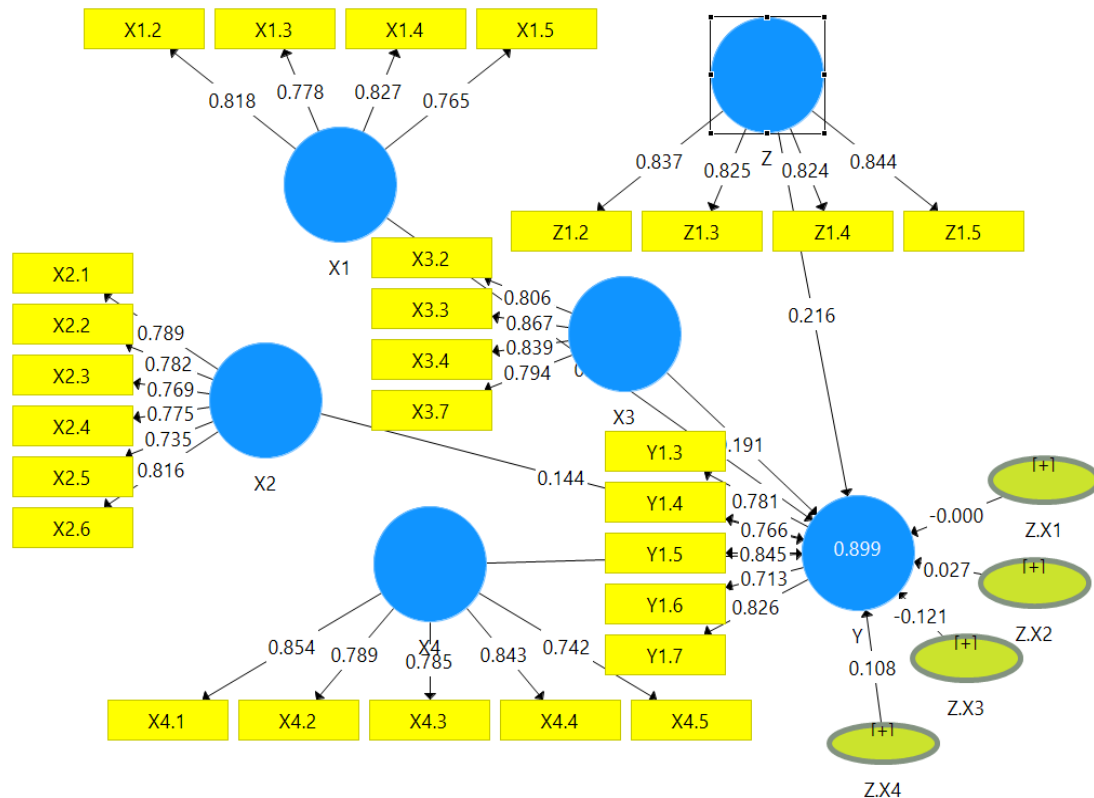
2) Evaluasi Model Struktural

Pada tahap ini, kami menguji hubungan yang dihipotesiskan antara variabel independen (kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, etika kerja, dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu, kami juga menguji efek moderasi dari motivasi terhadap hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Koefisien jalur, nilai-t, dan nilai-p dihitung untuk menentukan signifikansi dan kekuatan hubungan ini.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

4.1.1. Outer Model



Gambar 2. Hasil Outer Model

Gambar 2 menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas, karena nilai loading factor untuk semua indikator melebihi 0,7. Oleh karena itu, kita dapat melanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

4.1.1.1. Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk
Keandalan dan Validitas Konstruk

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Z.X1	1.000	1.000	1.000	1.000
Z.X2	1.000	1.000	1.000	1.000
Z.X3	1.000	1.000	1.000	1.000
Z.X4	1.000	1.000	1.000	1.000
Z	0.914	0.915	0.930	0.623
X4	0.904	0.905	0.919	0.599
X3	0.901	0.901	0.901	0.901
Y	0.891	0.892	0.915	0.605
X1	0.866	0.867	0.897	0.556
X2	0.865	0.865	0.899	0.598

Temuan studi pada **Tabel 2** menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel laten melebihi 0,5. Selain itu, nilai composite reliability dan cronbach's alpha masing-masing variabel laten berada di atas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut secara efektif mengukur konstruksya.

4.1.2. Inner Model

4.1.2.1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. R-Square

<i>Matrix</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0.968	0.966

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-Square yang dikoreksi untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,966, yang setara dengan 96,6%. Sisanya sebesar 3,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.2.2. Relevansi Prediktif (Q²)

Nilai Q² memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi R-square. Nilai Q² sebesar 0 mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Sebaliknya, jika Q² kurang dari 0, hal ini mengindikasikan relevansi prediktif yang kurang. Nilai Q² yang lebih tinggi menunjukkan model lebih cocok untuk data yang dipertimbangkan. Nilai Q² dapat dihitung sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1-R^2_1)(1-R^2_2)... (R_n^2)$$

$$Q2 = 1 - (1-0.966)$$

$$Q2 = 1-0.034$$

$$Q2 = 0.966$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Q² sebesar 0,966, menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini-kepemimpinan karismatik, pengawasan, etika kerja, motivasi, stres kerja, dan kinerja karyawan-berkontribusi secara signifikan terhadap keaslian model struktural saat ini, yang mencakup 96,6% varians. Sisanya sebesar 0,034% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model ini.

4.1.2.3. Ukuran Efek (F²)

Ukuran Efek atau Effect Size (F²) menentukan kekuatan model dan apakah variabel prediktor memiliki pengaruh yang lemah, sedang, atau kuat pada tingkat struktural.

4.2. Uji Hipotesis

<i>Hypothesis</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (SD)</i>	<i>T Statistic (T)</i>	<i>P Values</i>
X1 → Y	0.575	0.571	0.072	8.006	0.000
X2 → Y	0.283	0.287	0.037	7.570	0.000
X3 → Y	0.555	0.550	0.056	9.965	0.000
X4 → Y	-0.032	-0.028	0.052	0.604	0.546

<i>Hypothesis</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (SD)</i>	<i>T Statistic (T)</i>	<i>P Values</i>
Z → Y	-0.441	-0.435	0.059	7.522	0.000
Z.X1 → Y	-0.101	-0.105	0.058	1.743	0.082
Z.X2 → Y	0.109	0.099	0.040	2.724	0.007
Z.X3 → Y	-0.142	-0.125	0.055	2.594	0.010
Z.X4 → Y	0.115	0.113	0.036	3.204	0.001

4.2.1. Pengaruh Langsung

4.2.1.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional memberikan dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, terdapat korelasi langsung antara kecerdasan emosional yang lebih kuat dengan peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian lain (Afwindra et al., 2022; Barreiro & Treglown, 2020; A. Fadli et al., 2020), yang mengindikasikan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial memiliki pengaruh yang besar, baik secara individu maupun bersama-sama, terhadap berbagai aspek kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Barreiro & Treglown, 2020), yang menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Edward dan Purba menyatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan hasil data yang menunjukkan hubungan langsung antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan (Edward & Purba, 2020). Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang substansial antara kecerdasan emosional dan variabel kinerja karyawan. Selain itu, analisis regresi yang dilakukan menunjukkan efek menguntungkan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4.2.1.2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa secara statistik signifikan pada tingkat kurang dari 0,05. Mengintegrasikan praktik keseimbangan kehidupan kerja di tempat kerja secara substansial berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Hediningrum, 2023; Nurcahyo, 2021; Paudel & Sthapit, 2021), yang menunjukkan bahwa setiap komponen yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja, seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, memiliki dampak yang signifikan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan studi (Roopavathi, 2021), terdapat hubungan yang signifikan dan relevan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, dengan keseimbangan kehidupan kerja yang secara positif mempengaruhi kinerja. Studi (Katili et al., 2021) menunjukkan hubungan langsung dan menguntungkan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi dan jalur menilai besarnya hubungan ini.

4.2.1.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai P value sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05 menunjukkan hal

tersebut. Para peneliti (Ozturk et al., 2021; Purwanto, 2022; Yao & Hao, 2023) menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan yang ditingkatkan dengan peningkatan kinerja tenaga kerja. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan dan peningkatan kinerja. Konsisten dengan penelitian sebelumnya (Angriani et al., 2020), telah ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada kinerja staf.

Selain itu, Liu et al. memberikan temuan empiris yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang besar (Liu et al., 2023). Penelitian ini menghasilkan konsekuensi praktis yang substansial untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pertama dan terutama, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan kepemimpinan, khususnya mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan harus memprioritaskan peningkatan kemampuan dan kualitas yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya empat dimensi transformasional yang diidentifikasi dalam literatur: pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Lebih jauh lagi, para manajer dan pemimpin organisasi harus siap untuk merangkul dan menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional dalam kegiatan operasional sehari-hari. Hal ini dapat dicapai dengan memanfaatkan pelatihan, pendampingan, dan bantuan dari para eksekutif di tingkat yang lebih tinggi.

4.2.1.4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai P-value sebesar 0,546 lebih tinggi dari 0,05, mengindikasikan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian sebelumnya (Aini et al., 2022; Arifin & Putra, 2020; Syahputra & Satrya, 2021), yang menyatakan bahwa etika kerja secara substansial meningkatkan kinerja karyawan, temuan kami menunjukkan sebaliknya. Etika kerja merupakan masalah penting bagi banyak perusahaan, yang mengharuskan kepatuhan dari semua karyawan. Penelitian ini menghasilkan konsekuensi praktis yang signifikan untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pada awalnya, perusahaan harus memprioritaskan perekrutan dan seleksi karyawan untuk menjamin bahwa calon pekerja memahami dan menunjukkan etika kerja yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan. Perusahaan harus mengembangkan proses perekrutan dan seleksi untuk menemukan individu yang memiliki komitmen kuat, pengendalian diri, dan proaktif. Selain itu, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan dan pembinaan staf untuk meningkatkan etos kerja mereka. Perusahaan dapat memupuk nilai-nilai etos kerja yang kuat dengan mengimplementasikan program pelatihan, sesi pelatihan, dan pemberian insentif.

4.2.1.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hasil tersebut. Hal ini berarti bahwa ketika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Alshemmari, 2023; Fahmi et al., 2022; Riyanto et al., 2021). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rivaldo yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Rivaldo, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian ini menghasilkan konsekuensi

praktis yang signifikan untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pada awalnya, manajemen harus memprioritaskan pengembangan program motivasi yang berdampak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat mencakup pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, dan membangun suasana kerja yang mendukung. Selanjutnya, manajemen harus menentukan faktor-faktor penentu yang mempengaruhi motivasi karyawan dan menerapkan strategi untuk mengatasi hambatan-hambatan ini. Hal ini dapat mencakup pemberian instruksi, mendorong pertumbuhan profesional, atau membangun saluran komunikasi yang transparan antara supervisor dan staf.

4.2.2. Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi

4.2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil pengujian data menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,082, lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Afwindra et al., 2022; Anggraeni, 2020; Barreiro & Treglown, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian pula, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, yang mengindikasikan bahwa semakin karyawan termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat (A. Fadli et al., 2020). Ding dan Yu juga menemukan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Ding & Yu, 2021). Temuan ini sejalan dengan teori-teori psikologi yang menunjukkan bagaimana kecerdasan emosional dapat memengaruhi perilaku dan kesuksesan individu di tempat kerja. Gagasan-gagasan ini menyoroti pentingnya memahami dan mengendalikan emosi dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, data ini mendukung hipotesis motivasi dengan menggambarkan bahwa kualitas pribadi, seperti kecerdasan emosional, dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Individu dengan kemampuan pengaturan diri yang baik memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan mereka.

4.2.2.2. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil temuan pengujian hipotesis, terlihat bahwa motivasi memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Hasil 0,007, lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hasil yang patut dicatat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Paudel & Sthapit, 2021; Puspitasari & Darwin, 2021; Tirta & Enrika, 2020) yang menggambarkan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Margaretha yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dari motivasi terhadap kinerja karyawan (Lestari & Margaretha, 2021). Menurut Ma et al., penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang bermanfaat dan substansial terhadap kinerja manajemen (Ma et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memainkan peran moderasi dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan konsekuensi praktis yang signifikan untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pada awalnya, perusahaan harus memprioritaskan untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong keseimbangan yang harmonis antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi para pekerjanya. Hal ini mencakup penyediaan jadwal kerja yang fleksibel, menerapkan peraturan kerja jarak jauh, dan menumbuhkan budaya bisnis yang menghargai dan mengakui waktu luang dan kehidupan pribadi pekerja. Selain itu, manajemen harus mengembangkan program-program motivasi yang membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan

profesional dan pribadi mereka. Hal ini dapat mencakup berbagai insentif untuk mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengakui pencapaian karyawan dalam menjaga keseimbangan tersebut, dan membantu meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan stres.

4.2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan data penelitian, motivasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0.010, nilai di bawah 0.05, menggambarkan hal ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Ingsih et al., 2021; P. T. Nguyen et al., 2020; Wuryani et al., 2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan melibatkan mobilisasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan energi transformatif yang memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Hidayati dan Zulher menemukan korelasi positif dan substansial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Hidayati & Zulher, 2022). Namun, tingkat motivasi dapat bervariasi berdasarkan sifat spesifik dari pekerjaan mereka. Secara umum, para peserta menunjukkan kepuasan dengan tingkat motivasi pemimpin selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa arahan kepemimpinan yang tidak lengkap tidak secara substansial memengaruhi motivasi kerja (Fikri et al., 2021). Penelitian ini menghasilkan konsekuensi praktis yang signifikan untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pada awalnya, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan dan pembinaan kepemimpinan yang kompeten. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan harus memprioritaskan pengembangan kemampuan yang dapat memotivasi dan menginspirasi para pekerja. Selain itu, manajemen harus memastikan bahwa para pemimpin memahami teknik-teknik yang efektif untuk menginspirasi dan memberi insentif kepada tenaga kerja mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan, pembinaan, dan umpan balik yang terorganisir.

4.2.2.4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil temuan uji hipotesis, motivasi memoderasi hubungan antara etika kerja dan kinerja karyawan. Hasil signifikan secara statistik sebesar 0,001, yang kurang dari ambang batas 0,05, dengan jelas menunjukkan hal ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian lain (Aini et al., 2022; Hutagalung et al., 2020; Moreira et al., 2023), yang mengindikasikan bahwa etika kerja dapat memberikan manfaat bagi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Aflah et al., 2021) yang menunjukkan adanya korelasi antara motivasi kerja dan etika kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Aflah et al., motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan etika kerja sebagai fondasi untuk meningkatkan budaya kerja organisasi (Aflah et al., 2021). Penelitian ini menghasilkan konsekuensi praktis yang signifikan untuk mengelola sumber daya manusia dalam bisnis. Pada awalnya, perusahaan harus memprioritaskan perekrutan dan seleksi untuk menemukan individu dengan etika kerja yang kuat. Memilih personil yang memiliki komitmen kuat, pengendalian diri, dan akuntabilitas dapat meningkatkan motivasi dan memperbaiki kinerja. Selain itu, sangat penting bagi manajemen untuk merancang inisiatif pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan etika kerja karyawan. Hal ini dapat mencakup pengajaran prinsip-prinsip etika kerja, pendampingan untuk meningkatkan

kemampuan seperti manajemen waktu dan penentuan prioritas, serta penghargaan atas pencapaian yang menunjukkan etika kerja yang baik.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, etika kerja, dan motivasi secara substansial berdampak pada kinerja karyawan. Namun, stres kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja karyawan di kantor kecamatan kabupaten Tapanuli Tengah. Kepemimpinan memiliki potensi untuk memoderasi pengaruh etika kerja, motivasi, dan stres kerja. Menariknya, kepemimpinan tidak dapat memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Terlepas dari wawasan yang berharga, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini terbatas pada sektor publik di wilayah geografis tertentu, yang mungkin tidak mewakili sektor atau wilayah lain. Kedua, desain penelitian yang bersifat cross-sectional membatasi kemampuan untuk menyimpulkan hubungan sebab akibat antar variabel. Ketiga, ketergantungan pada data yang dilaporkan sendiri dapat menimbulkan bias, seperti bias keinginan sosial, yang mempengaruhi keakuratan temuan. Terakhir, penelitian ini tidak memperhitungkan variabel moderasi atau mediasi potensial lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan, atau kepuasan kerja.

Studi di masa depan harus mengatasi keterbatasan ini dengan mengeksplorasi berbagai sektor yang lebih beragam, termasuk perusahaan swasta, untuk meningkatkan kemampuan generalisasi temuan. Studi longitudinal direkomendasikan untuk memahami lebih baik hubungan sebab akibat antara kepemimpinan, pengawasan, etika kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, menggabungkan ukuran kinerja yang obyektif dan umpan balik dari berbagai sumber dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut juga harus menyelidiki peran budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja sebagai moderator atau mediator yang potensial. Terakhir, mengeksplorasi dampak kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana menumbuhkan tenaga kerja yang lebih produktif dan termotivasi.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia bekerja sama dengan baik selama penelitian ini.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>

- Afwindra, F., Indrayani, I., Khaddafi, M., Ngalliman, N., & Wibisono, C. (2022). THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLES IN THE BATAM SPECIAL KSOP OFFICE. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(3), 337–350. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i3.260>
- Aghimien, D., Aigbavboa, C. O., Thwala, W. D., Chileshe, N., & Dlamini, B. J. (2022). Help, I am not coping with my job! – A work-life balance strategy for the Eswatini construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 140–159. <https://doi.org/10.1108/ECAM-11-2021-1060>
- Aini, N., Nasution, A. P., & Siregar, N. A. (2022). The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Culture, and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(5), 714–720. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1061>
- Alshemmari, J. M. H. J. (2023). An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 52–71. <https://doi.org/10.33168/LISS.2023.0104>
- Altahat, Y. A. S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.117>
- Anggraeni, H. K. R. P. A. I. (2020). Pengaruh Disonansi Emosi Terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Moderasi Dukungan Supervisor. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(3), 345–357. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i3.1643>
- Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The effect of transactional and transformational leadership on lecturer performance with job satisfaction as the mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1263–1272. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.180>
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>
- Aziz, H. M. A. R. (2021). Does emotional intelligence contribute to quality of strategic decisions? The mediating role of open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 1–20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020130>
- Banban, C. L. J. H. (2021). The predictive effects of classroom environment and trait emotional intelligence on Foreign Language Enjoyment and Anxiety. *System*, 96(February), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102393>
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159(June), 109892. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bausseron, S. U. M. F. E. (2020). Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 156(October 2019). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109790>
- Bibi, S., Khan, A., Hayat, H., Panniello, U., Alam, M., & Farid, T. (2022). Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness. *Current Issues in Tourism*, 25(4), 541–558. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1889482>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Buulolo, M., Yanto, & Kepi Kusumayanti. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE GALANG DISTRICT, BATAM CITY. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(1), 21–29. <https://doi.org/10.25139/sng.v13i1.5814>
- Dewi, Y. T., Susanti, E., & Anindita, R. (2022). The Role of Psychological Capital, Subjective Well-Being, and Work Engagement in Improving the Performance of Manufacturing Industry Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 27532–27544.
- Ding, H., & Yu, E. (2021). Followers' strengths-based leadership and strengths use of followers: The roles of trait emotional intelligence and role overload. *Personality and Individual Differences*, 168(January), 110300. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110300>
- Divya, S. (2022). Impact of Authentic-Servant Leadership on Trust and Employee Burnout in STEM Start-ups During Exogenous Shocks. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1–10. <https://doi.org/10.46254/AF03.20220012>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712>
- Erdogan, D. T., Heras, M. L., Rofcanin, Y., Bosch, M. J., & Stollberger, J. (2022). Family motivation of supervisors: Exploring the impact on subordinates' work performance via family supportive supervisor behaviors and work–family balance satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(12), 1179–1195. <https://doi.org/10.1111/jasp.12919>
- Fadli, A. H., Sihombing, E. H., Ahmad, P. P., & Amelia, R. (2022). The Effect Of Work Ethic And Job Responsibility On Achievement Motivation With The Moderating Variable Of The Work Environment At Pt Yanmar Jaya Electric. *Ekonomi*, 11(03), 550–555.
- Fadli, A., Hou, A., Juliansyah, R., & Tambunan, D. (2020). The Effect of Self-Confidence Moderation on the Effect of Emotional Intelligence on Employee Work Stress at PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 2851–2856.

<https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1294>

- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Fikri, K., Haryadi, Edward, & Setiawati, R. (2021). Mediation And Moderation Models on The Effect of Empowering Leadership and Professionalism Toward Lecturer Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 192–202. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>
- Friska Sihombing, E., Satriawan, B., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Ngaliman, N. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. LAMAN MINING. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i3.258>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Harsono, Y., Munarsih, Noor Alam, R., Estiana, R., & Giswi Karomah, N. (2022). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Proceedings of the International Conference in Industrial & Mechanical Engineering and Operations Management (IMEOM)*, 1(4), 1–13. <https://doi.org/10.46254/BD05.20220363>
- Hediningrum, W. W. (2023). The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Performance. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1(01), 23–29. <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.190>
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91. <https://doi.org/10.29138/ijebed.v5i1.1601>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/IJISRT20AUG327>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Setiadi, D. (2022). the Influence of Work Ethics and Work Professionalism on Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 118. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1430>
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). the Role of Work Environment, Work Motivation, and Leadership To Improve Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–11.
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jangda, M. A. (2023). Hands to work and heart to God – Organizational justice , Islamic work ethics , ethical leadership and work outcomes. *Business & Economic Review*, 15(1), 22547.
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between

- Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5414. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Jufrizen, R. K. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3, 1456–1465.
- Kai Liao, Y., Wu, W.-Y., Dao, T. C., & Ngoc Luu, T.-M. (2021). The Influence of Emotional Intelligence and Cultural Adaptability on Cross-Cultural Adjustment and Performance with the Mediating Effect of Cross-Cultural Competence: A Study of Expatriates in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 3374. <https://doi.org/10.3390/su13063374>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.gems319>
- Kim, J., MacDuffie, J. P., & Pil, F. K. (2010). Employee voice and organizational performance: Team versus representative influence. *Human Relations*, 63(3), 371–394. <https://doi.org/10.1177/0018726709348936>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Liana, L., & Hidayat, D. (2021). The effects of servant leadership, organizational climate, and work motivation on teacher's performance in a level education centre. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 134–146.
- Liu, H., Ahmed, S. J., Kakar, A. S., & Durrani, D. K. (2023). Creative Performance and Conflict through the Lens of Humble Leadership: Testing a Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(6), 483. <https://doi.org/10.3390/bs13060483>
- Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., Espinoza-Díaz, I. M., & Tous-Pallarés, J. (2022). Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. qin. (2021). The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122(5), 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Thomas Nelson.
- Moreira, L., Arsawan, I. W. E., Ximenes, L., & Kellen, D. P. B. (2023). The Effect of Teacher Work Motivation, Work Climate and School Principal Leadership on Teacher Performance. *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Education*, 02(08), 324–335. <https://doi.org/10.58806/ijirme.2023.v2i8n04>
- Moroń, M., & Biolik-Moroń, M. (2021). Trait emotional intelligence and emotional experiences during the COVID-19 pandemic outbreak in Poland: A daily diary study. *Personality and Individual Differences*, 168(August 2020), 110348. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110348>
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, ., Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, ., Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Nurhayati, ., & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*,

12(5), 119. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>

- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Nasution, L. S., Sembiring, B. K. F., & Harahap, R. H. (2021). Analysis of the influence of work motivation, locus of control, and organizational commitment to employee performance with Islamic work ethics as a moderating variable. *International Journal of Research and Review*, 8(1), 615–623.
- Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Thanh Hoai, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), e06809. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nurchahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 14–27.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(August 2020), 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Panjaitan, D. G. D. K. H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.95>
- Parker, J. D. A., Summerfeldt, L. J., Walmsley, C., O'Byrne, R., Dave, H. P., & Crane, A. G. (2021). Trait emotional intelligence and interpersonal relationships: Results from a 15-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 169(February), 110013. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110013>
- Paudel, S., & Sthapit, A. (2021). Work-Family Balance and Employee Performance in Nepalese Commercial Banks. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, XII(1), 33. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v12i1/04>
- Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39–45.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Putri, L. E., Rimawan, E., & Setyadi, A. (2021). The Relationship of Job Satisfaction, Flexible Working Arrangements and Employee Performance using SEM-PLS and FIMIX-PLS: A Case Study of Employees in Insurance Company. *Natural Volatiles & Essential Oils*, 8(4), 10978–10991.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2017). The Impact Of Work Life Balance

- On Job Satisfaction Of People. *Journal of Management*, 12(1), 17.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Rohani, M. N., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Green Organizational Culture, Work Life Balance Terhadap Organizational Performance Dimediasi Green Innovation. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- Romano, L., Tang, X., Hietajärvi, L., Salmela-Aro, K., & Fiorilli, C. (2020). Students' Trait Emotional Intelligence and Perceived Teacher Emotional Support in Preventing Burnout: The Moderating Role of Academic Anxiety. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134771>
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti, Y. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Roopavathi, S. (2021). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, April.
- Saklofske, A. D. F. D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 169(February), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110109>
- Saputra, R. C., Hildayanti, S. K., & Lazuardi, S. (2023). ProBisnis : Jurnal Manajemen The Influence of Leadership and Work Ethic on Employee Motivation at PT . Suryaindah Wiraperkasa Palembang. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(2), 259–266.
- Sari, S. E., & Tukirin, T. (2023). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1473–1482. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2366>
- Semple, L. G. C. J. (2021). European Journal of Oncology Nursing Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50(November 2020), 101887. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2019.12.002>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3–25). Wiley.
- Suharina, S., Ahyani, N., & Mulyadi, M. (2022). The Influence of Principal's Leadership and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 258–268. <https://doi.org/10.52690/jswse.v3i3.326>
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., Kristianti, L. S., Rostikawati, D., Effendy, A. A., Purwanto, A., & Fahlevi, M. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service quality towards Indonesian school performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 472–481. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.71>
- Susmadiana, S., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Effect of Managerial Supervision and Work

- Motivation on Improving Principal's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 181–187. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.248>
- Syahputra, N. F., & Satrya, A. (2021). Relationship Between Work Ethic and Innovative Work Behavior Mediated by Person Organization Fit and Intrinsic Motivation on Banking Employees. *Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)*, 501–507. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211117.099>
- Tambunan, D., Tamba, I. F. U., Bhastary, M. D., & Rani, R. (2023). The Effect of Work Environment and Skills on Employee Job Satisfaction at PT. Jaya Pratama Motorindo Medan. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 1(2), 62–77.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99. <https://doi.org/10.24052/JBRMR/V14IS03/ART-09>
- Wahyudi, W. (2022). FIVE COMPONENTS OF WORK MOTIVATION IN THE ACHIEVEMENT OF LECTURER PERFORMANCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466–473. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
- Wan, J. S. (2023). A Case Study on the Relationship between Organizational Culture, Knowledge Sharing and Job Performance of Bank Employees. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 169–188. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0209>
- Wang, L. (2022). Exploring the Relationship Among Teacher Emotional Intelligence, Work Engagement, Teacher Self-Efficacy, and Student Academic Achievement: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810559>
- Wilkins, J. H. S. (2023). The influences of lecturer charismatic leadership and technology use on student online engagement, learning performance, and satisfaction. *Computers and Education*, 200(July), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104809>
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Yao, M., & Hao, M. (2023). Influence of Paternalistic Leadership on Employee Innovation Behavior and New Venture Performance: The Moderating Role of Leader Humility. *Sustainability*, 15(7), 5897. <https://doi.org/10.3390/su15075897>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>
- Zulfikar, I. (2021). The Influence of Work Environment, Motivation and Competence to Work Performance and the Impact on Lecturer Performance in Higher Education. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 221–235. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.763>
- Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P. (2022). Values That Work: Exploring the

Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Administrative Sciences*, 12(1), 11. <https://doi.org/10.3390/admsci12010011>

Tentang Penulis

1. **Yusniar Lubis**, memperoleh gelar Doktor dari Universitas Pasundan, Indonesia, pada tahun 2012. Penulis adalah Guru Besar pada Program Studi Agribisnis, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia.
E-Mail: yusniar@staff.uma.ac.id
2. **Fajar Rezeki Ananda Lubis**, memperoleh gelar Master dari Universitas Padjadjaran, Indonesia, pada tahun 2018. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Prima Indonesia, Indonesia..
E-Mail: fajarrezekiananda@gmail.com
3. **Syaifuddin**, memperoleh gelar Doktor dari Universitas Pasundan, Indonesia, pada tahun 2012. Penulis adalah Guru Besar pada Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Prima Indonesia, Indonesia.
E-Mail: drsyaifuddin@unprimdn.ac.id
4. **Nasib**, memperoleh gelar Master dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia, pada tahun 2013. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Indonesia.
E-Mail: nasibwibowo02@gmail.com