



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ksop Kelas I Panjang Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Ratu Afaf, Faurani I Santi Singagerda

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; ratuafaf77@gmail.com, faurani@darmajaya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and transfer on employee performance with work motivation as a mediating variable at the KSOP Kelas I Panjang Office in Bandar Lampung. This research is motivated by the phenomenon of inconsistencies in previous research results as well as the problems of employee performance influenced by leadership, transfer, and work motivation factors. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 101 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression and the Sobel test to examine the mediating role. The research results show that leadership style does not have a significant effect on work motivation, but it has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, transfers have a positive and significant effect on both work motivation and employee performance. Work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance. In mediation testing, motivation is unable to mediate the effect of leadership style on employee performance, but it is able to mediate the effect of transfers on employee performance

Keywords

Leadership Style, Transfer on Employee, Employee Performance, Motivation, KSOP Kelas I Panjang

1. INTRODUCTION

Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam menghadapi perkembangan global yang sarat dengan persaingan kompetitif antarorganisasi. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan SDM dalam beradaptasi, berinovasi, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini berangkat dari berbagai permasalahan kinerja pegawai di Kantor KSOP Kelas I Panjang yang masih belum optimal. Hasil pra-survei menunjukkan adanya beberapa isu utama, seperti kurangnya pelatihan yang menyebabkan pegawai kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi digitalisasi. Selain itu, pelaksanaan mutasi jabatan dinilai belum efektif karena tidak sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara pegawai dan tugas yang diberikan. Sistem penghargaan yang belum optimal juga



turut menurunkan motivasi kerja pegawai karena dirasa kurang adil dan tidak mencerminkan kinerja yang sebenarnya. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dan kurang komunikatif menjadi hambatan dalam memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja pegawai, sehingga mendorong perlunya penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan mutasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Dewanti, Hadi & Anggraini (2022) dalam penelitiannya mengatakan, salah satu faktor pembentuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah peran pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa memberikan pengaruh dan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pra-survey dilakukan dengan mengukur indikator gaya kepemimpinan yang paling cocok diterapkan dan diharapkan dapat membantu kinerja pegawai di KSOP kelas I Panjang. Indikator gaya kepemimpinan diukur dengan empat aspek yang diambil dari penelitian (Nikmat, 2022) yaitu : kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan. Masing-masing indikator akan diwakilkan dengan satu pernyataan kuisioner. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil Pra-Survey gaya kepemimpinan di KSOP Kelas I Panjang.

Tabel 1 Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan pada KSOP Kelas I Panjang Tahun 2024

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	<u>Pemimpin saya mampu mengambil keputusan dengan cepat ketika situasi mendesak.</u>	1	1	4	3	1
2	<u>Pemimpin saya mendorong saya untuk terus berkembang dan belajar.</u>	1	1	3	3	1
3	<u>Pemimpin saya mampu membangun komunikasi dua arah yang baik dengan bawahan.</u>	0	1	4	3	2
4	<u>Pemimpin saya menegur dengan tepat jika ada bawahan yang melakukan kesalahan.</u>	1	2	3	2	2

Sumber : Pra-Survey tahun 2024

Hasil pra-survei menunjukkan gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, namun masih perlu perbaikan. Kemampuan pengambilan keputusan dinilai belum optimal, sementara kemampuan memotivasi tergolong cukup tetapi belum merata. Aspek komunikasi dinilai lemah karena belum efektif dan kurang terbuka. Sebaliknya, kemampuan mengendalikan bawahan dinilai cukup baik. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam, di mana sebagian menemukan pengaruh signifikan, sementara lainnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aditianto, Sihite & Supriyadi (2020) mengatakan mutasi adalah kegiatan

ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. peneliti kembali melakukan pra-survey yang berfokus pada indikator dari mutase yang diambil dari penelitian Purba (2020), indikator tersebut meliputi : Kemampuan, produktivitas, pengetahuan, kebosanan dan hukuman/sanksi. Pernyataan kuisisioner yang dibuat mewakili masing-masing indikator, dan kuisisioner pra-survey ini dibagikan kepada 10 orang Responden yang merupakan pegawai pada KSOP Kelas I Panjang. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pra-survey mutasi pada KSOP Kelas I Panjang.

Tabel 2 Hasil Pra-Survey Mutasi pada KSOP Kelas I Panjang Tahun 2024

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Mutasi membantu saya bekerja pada posisi yang lebih sesuai dengan kompetensi saya.	2	3	3	2	0
2	Setelah mengalami mutasi, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	1	2	3	3	1
3	Mutasi kerja memberikan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan baru.	0	2	3	3	2
4	Mutasi membuat saya tidak merasa terlewat dalam pekerjaan yang monoton.	3	3	2	2	0
5	Saya pernah melihat pegawai dimutasi karena tidak memenuhi standar kerja.	2	2	3	3	0

Sumber : Pra-Survey tahun 2024

Hasil pra-survei menunjukkan mutasi kerja di KSOP Kelas I Panjang dipersepsikan cukup positif, terutama dalam penempatan sesuai kompetensi, peningkatan produktivitas, penambahan pengetahuan, dan pengurangan kejenuhan kerja. Mutasi juga dipahami sebagai bentuk pengawasan dan penegakan disiplin. Namun, manfaatnya belum dirasakan merata oleh seluruh pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, di mana sebagian menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara lainnya tidak signifikan.

Martha, Rahardjo & Prasetya (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi membuktikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga tinggi atau dapat dikatakan kinerja karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan motivasi kerja yang tinggi. Pada penelitian ini motivasi kerja dijadikan sebagai variable mediasi agar dapat melihat apakah kinerja pegawai secara tidak langsung atau melalui motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Untuk menggali pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada KSOP Kelas I Panjang ini, peneliti melakukan pra-survey dengan memakai indikator motivasi kerja yang terambil dari (Pariesti, A., & Christa, 2022) yang meliputi : arah

perilaku, Tingkat usaha dan Tingkat kegigihan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pra-survey motivasi kerja pada KSOP Kelas I Panjang.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Motivasi kerja pada KSOP Kelas I Panjang

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya <u>memahami prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dulu.</u>	2	3	4	1	0
2	Saya <u>sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diminta.</u>	2	2	2	2	2
3	Saya <u>terus mencoba hingga menemukan solusi yang tepat ketika menemui masalah kerja.</u>	1	3	3	2	1

Sumber : Pra-Survey tahun 2024

Hasil pra-survei menunjukkan motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, terutama dalam memahami prioritas, tingkat usaha, dan kegigihan. Namun, inisiatif kerja dan ketahanan menghadapi tekanan belum merata di seluruh pegawai. Sebagian masih kurang proaktif dan konsisten. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, di mana motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, tetapi ada juga yang menemukan tidak adanya peran mediasi tersebut.

2. METHOD

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif dimana Jenis penelitian ini dirancang untuk menguji suatu hipotesis yang tujuannya adalah untuk membuktikan hipotesis tersebut yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori (Al Farisi, S., & Lestari, W. R, 2024). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei berupa kuesioner untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti dan memiliki tingkat akurasi yang tinggi melalui jawaban responden (Ridayansyah, Sanusi, A & Hakim, L, 2025). Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 Pegawai KSOP Kelas I Panjang. .

3. RESULT AND DISCUSS

4.2.1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, meskipun berarah positif. Hal ini disebabkan komunikasi dan instruksi yang belum optimal. Dampaknya terlihat pada kinerja

operasional. Berdasarkan Two Factor Theory, termasuk faktor hygiene. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, sehingga perlu perbaikan kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga mengisi gap research dengan mengonfirmasi temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) dan Dumadi et al. (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

4.2.2 Mutasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai

Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Mutasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, meski masih terdapat ketidaksesuaian penempatan. Berdasarkan Two Factor Theory, mutasi sebagai faktor motivator mendorong pengembangan diri. Oleh karena itu, mutasi yang objektif dan berbasis kompetensi penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian D. Manalu (2021) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

4.2.3 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Berdasarkan Two Factor Theory, kepemimpinan termasuk faktor hygiene yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Hasil penelitian ini juga mengisi gap research dengan mengonfirmasi temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2021) dan Yulis et al. (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Berdasarkan Two Factor Theory, mutasi memberikan peluang pengembangan dan variasi tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahayati & Wijayanto (2023) yang menyatakan bahwa mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Panjang. Berdasarkan Two Factor Theory, motivasi sebagai faktor intrinsik meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga relevan dengan gap research yang diangkat. Penelitian Cahayati & Wijayanto (2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor manajemen sumber daya manusia, termasuk mutasi, penempatan, dan beban kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang secara implisit memerlukan peran motivasi sebagai penguat kinerja.

4.2.6 Gaya Kepemimpinan berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi

Hasil Uji Sobel menunjukkan motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Two Factor Theory, kepemimpinan sebagai faktor hygiene lebih berpengaruh langsung pada kinerja, bukan melalui motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan menunjukkan peran mediasi motivasi bersifat kontekstual. Hasil penelitian ini memperkaya gap research dan sejalan dengan temuan Fitri et al. (2023) serta Lamere, Kirana, dan Welsa (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.2.7 Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi

Hasil Uji Sobel menunjukkan motivasi mampu memediasi pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai. Mutasi yang tepat meningkatkan motivasi melalui peluang pengembangan dan tanggung jawab. Berdasarkan Two Factor Theory, hal ini memperkuat bahwa mutasi berpengaruh tidak langsung melalui motivasi. Temuan ini menegaskan pentingnya mutasi berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya, H. (2025) serta Tumini, Hendra, dan Yusroniah (2022) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, yang menunjukkan bahwa motivasi lebih dipengaruhi oleh faktor lain. Sebaliknya, mutasi berpengaruh positif terhadap motivasi karena

mampu memberikan tantangan dan kejelasan peran. Gaya kepemimpinan dan mutasi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan pada hubungan mutasi dan kinerja, motivasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar instansi menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk mendorong pegawai melampaui target, serta mempertahankan nilai tanggung jawab melalui budaya kerja profesional. Pimpinan perlu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan secara partisipatif dan berbasis data, serta menjaga komunikasi yang efektif. Kebijakan mutasi harus dilakukan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi sebagai sarana pengembangan karier. Selain itu, motivasi pegawai perlu ditingkatkan melalui pemberian kepercayaan, penghargaan atas inisiatif, serta dukungan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar kinerja pegawai semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator melalui Komitmen Organisasi Pt Angkasa Pura I (Persero). *Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 53-72.
- Afif, Suharsini Et Al., (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan Dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Al Farisi, H., Hermanto, B., & Tresna, P. W. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Sektor Bisnis Properti Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Usaha*, 3(1), 40-50.
- Al Farisi, S., & Lestari, W. R. (2024). Kualitas E-Service: Dampaknya Pada Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus M-Banking Bank Bri Bandar Lampung). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(4).
- Alawiyah, T., Ismuni, M., & Saputro, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Pemerintahan Desa Baranangsiang Bandung Barat Jawa Barat. *Journal of Tax and Business*, 6(1), 329-

- Anam, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Andrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The influence of work environment and motivation on employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education*. University Of Chicago Press.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246.
- Bura, A. (2022). Analisis Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 44–50. <https://doi.org/10.53682/Administro.V4i2.5712>
- Bura, A. (2022). Analisis Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administro : Jurnal*
- Cahayati, S. P., & Wijayanto, A. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). 12(2).
- Dalimunthe, S. M., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 4.
- Deni, M., Tulip, A., Suroso, I., & Bangsawan, A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kabupaten Ogan Ilir. 3(2).
- Dewanti, I. S., Hadi, L., & Anggraini, B. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 26(2), 100. <https://doi.org/10.31315/Paradigma.V26i2.7351>

- Dumadi, D., Ayu Ainunnisa, Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daehan Global. *Journal Of Economic And Management (Jecma)*, 2(2), 64-77. <https://doi.org/10.46772/Jecma.V1i01.227>
- Enembe, M., Noch, M. Y., Rasyid, A., & Kartim. (2023). Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua. *Journal Of Economics Review (Joer)*, 3(1), 36-44. <https://doi.org/10.55098/Joer.3.1.36-44>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Handayani, A., Syahputra, A., & Lestari, S. (2022). Goal Setting dalam Manajemen Kinerja: Pengaruh terhadap Motivasi dan Produktivitas. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 9(1), 45-55.
- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 131-136.
- Hasibuan, S., & Lestari, R. (2023). The Role of Motivation in Enhancing Human Capital and Employee Productivity. *Journal of Human Resource Development*, 11(1), 78-87.
- Hermadhika, S. O. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Xyz (Doctoral Dissertation, Stie Bank Bpd Jateng).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Filsafat dan teori kepemimpinan. *Ahlimedia*

Book.

- Inggira, C. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 195-209.
- Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara, 4(2), 44–50. <https://doi.org/10.53682/Administro.V4i2.5712>
- Khaidarmansyah, K., Apriyadi, A., & Supriyadi, S. (2023). Analysis Of The Influence Of Organizational Culture And Employee Motivation On Hr Performance At The Regional Revenue Agency Pesawaran Regency Province Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 462-470.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 161-178.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Manalu, D. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 40-56.
- Maria, O., Rufaidah, E., & Singagerda, F. I. S (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122-2136
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-13.
- Meliyanti, D. The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Tax And Retribution Management Agency Office Of Lampung Selatan District.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

- Mualim, W., Sahim, A. N., Pratikno, Y., & Nurakhim, B. (2024). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan Di Bank Indonesia Kantor Pusat. *Jurnal Cahaya Mandalika Issn 2721-4796 (Online)*, 3(1), 544-554.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Korelasi Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Ukm. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 6(4), 1-14.
- Muin, M. P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 17-18
- Nikmat, K. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penerbit P4I.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and management*, 3(1), 35-45.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Peran Kepemimpinan dan Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Terhadap Kinerja Perusahaan di Era Digital. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 55-64.
- Prastyowati, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sd Se-Kecamatan Kangkung Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 461-475.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh mutasi dan promosi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 6(2), 470586.
- Saragih, R., Sitorus, R., & Manurung, M. (2022). Leadership Style and Employee Performance: The Role of Goal Orientation. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 100–110.
- Sari, R. D., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 22–31.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104-118.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Tarigan, W. A., Siska, Y., & Putri Siregar, I. N. (2021). Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i1.35576>
- Tumini, T., Hendra, J., & Yusroniah, Y. (2022). Hasil Cek Plagiasi: Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Kpu Kabupaten Probolinggo.
- Wahyudin, M. B. B., & Baidlowi, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD. Restu Bumi. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04), 903-909.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wicaksono, A., & Wulandari, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 103–111.
- Widodo, M. W. (2024). Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kppbc Tmc Kediri. 3.
- Wijaya, H. (2025). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polda Sumsel (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Yuliana, N., & Wahyudi, E. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Pencapaian Target Kinerja Pegawai: Pendekatan Goal Setting Theory. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 67–74.

Yulis, R., & Mary, H. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance with the Work Environment as a Moderating Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(3), 299–315. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i3.54732>

.

.

..