

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN WORKLIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT. MABAR FEED**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

Nama : Melgiana Rasfatilavi
NPM : 2205160269
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2026**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 Desember 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MELGIANA RASFATILAVI
NPM : 2205160269
Program Studi : MANAJEMEN
Konsepsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MABAR FEED INDONESIA.

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Penguji II

NOVI FADHILA, SE., M.M

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : Melgiana Rasfatilavi
NPM : 2205160269
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.



RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Melgiana Rasfatilavi
 NPM : 2205160269
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Pendekatan berpedoman pada kerangka Pemikiran → Skripsi FOS UMSU & PUEBI (EYD) Pembaca & penyempurnaan halaman judul, abstrak, Rumus, tabel, daftar pustaka, Perbaikan, penulisan, gambar, dan sebagainya	22/12-25	[Signature]
Bab 2	Pembaca & penyempurnaan kerangka konseptual gambar & tabel, serta variabel-variabel kaji	3/1-26	[Signature]
Bab 3	Pembaca & penyempurnaan sajian, format, susunan, dan penyempurnaan penelitian, penyempurnaan, dan penyempurnaan		
Bab 4	Pembaca & penyempurnaan hasil tabel & saat proposal, Perbaikan berita, dan penyempurnaan & penyempurnaan kepastian penyempurnaan & penyempurnaan peneliti	5/1-26	[Signature]
Bab 5	Hilangkan kata positif & negatif		
Daftar Pustaka	Gunakan software mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace disidangkan [Signature] 5/1-26	5/1-26	[Signature]

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

[Signature]
 AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

[Signature]
 Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Melgiana RASFATILAVI
NPM : 2205160269
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Moderasi pada PT Mabar Feed Indonesia.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MELGIANA RASFATILAVI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MABAR FEED INDONESIA

Melgiana Rasfatilavi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email : mrasfatilavi@gmail.com

Permasalahan di PT. Mabrar Feed Indonesia berupa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawan, dan *work-life balance* karyawan yang terganggu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi 280 karyawan dan sampel 165 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* dengan koefisien 0,455 (Sig = 0,040 < 0,05). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* dengan koefisien 0,525 (Sig = 0,000 < 0,05). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,433 (Sig = 0,000 < 0,05), sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,478 (Sig = 0,024 < 0,05). *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,063, namun pengaruh tersebut tidak signifikan (Sig = 0,384 > 0,05). Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Sig = 0,394 > 0,05) dan tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sig = 0,385 > 0,05). Simpulan penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. *Work-life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabrar Feed Indonesia. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work-life balance*, namun pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work-life balance*, namun pengaruh moderasi tersebut juga tidak signifikan secara statistik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan *Work-life balance*.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK-LIFE BALANCE AS A MODERATING VARIABLE AT PT. MABAR FEED INDONESIA

Melgiana Rasfatilavi

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University Muhammadiyah of North Sumatra, Medan, Indonesia*

Email: mrasfatilavi@gmail.com

The problem at PT. Mabar Feed Indonesia is the implementation of transformational leadership style and work motivation that is not optimal, so it has an impact on employee performance, and disrupted employee work-life balance. This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance with work-life balance as a moderating variable at PT. Mabar Feed Indonesia. This study uses a causal associative quantitative method approach with a population of 280 employees and a sample of 165 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0. The results showed that transformational leadership has a significant effect on work-life balance with a coefficient of 0.455 (Sig = 0.040 < 0.05). Work motivation also has a significant effect on work-life balance with a coefficient of 0.525 (Sig = 0.000 < 0.05). Transformational Leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of 0.433 (Sig = 0.000 < 0.05), while work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of 0.478 (Sig = 0.024 < 0.05). Work-life balance has an effect on employee performance with a coefficient of 0.063, but the effect is not significant (Sig = 0.384 > 0.05). The results of the moderation test show that work-life balance does not moderate the effect of transformational leadership on employee performance (Sig = 0.394 > 0.05) and does not moderate the effect of work motivation on employee performance (Sig = 0.385 > 0.05). The conclusion of this study is that transformational leadership has a significant effect on employee work-life balance at PT. Mabar Feed Indonesia. Work motivation has a significant effect on employee work-life balance at PT. Mabar Feed Indonesia. Transformational leadership has a significant effect on employee performance at PT. Mabar Feed Indonesia. Work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Mabar Feed Indonesia. Work-life balance has an effect but is not significant on employee performance at PT. Mabar Feed Indonesia. Transformational leadership has an effect on employee performance moderated by work-life balance, but the moderating effect is not statistically significant. Work motivation has an effect on employee performance moderated by work-life balance, but the moderating effect is also not statistically significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, and Work-life balance.*

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work-life balance* sebagai Variabel Moderasi**” Tugas Akhir Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Teristimewa kepada **Ayahanda Muhammad Syafii dan Ibunda Nurhasanah** yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M. Acc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing yang Telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya Tugas Akhir ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Ibu Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing Akademik yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis, Nadia Patricia, Sindiana, Siti Hajar Assari, Syarla Rahmi Lubis, Maghfira Nabila, Faillah Havizah, dan Gadis Belia Adinda Herfana yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

12. Kepada seluruh teman – teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis juga menyadari bahwa tugas akhir ini masi jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya. Semoga tugas akhir ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai media referensi dalam penulisan tugas akhir selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin ya rabbal allamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2026

Penulis,

MELGIANA RASFATILAVI
NPM: 2205160269

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.5 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.6 <i>Work-life balance</i> Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.7 <i>Work-life balance</i> Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.2 Analisis Data.....	61
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	61
4.2.2 Analisis Inner Model	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	68
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Work-life balance</i>	68
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Work-life balance</i>	69
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.3.5 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh <i>Work-life balance</i>	73
4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh <i>Work-life balance</i>	74
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 3.2 Skedul rencana Penelitian	35
Tabel 3.3 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 Distribusi Usia	45
Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja Di PT.Mabar Feed Indonesia	45
Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 4.6 Distribusi Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Distribusi <i>Work-life balance</i>	55
Tabel 4.9 Outer Loading	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Discriminant Validity	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha	61
Tabel 4.13 R-Square.....	62
Tabel 4.14 F-Square	63
Tabel 4.15 Uji Direct Effect	64
Tabel 4.16 Uji Indirect Effect	66
Tabel 4.17 Uji Total Effect	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Diagram Konseptual.	31
Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal dapat menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, terutama bagi Perusahaan yang bergerak di bidang industry manufaktur seperti PT. Mabar Feed Indonesia, yang menuntut ketepatan, tanggung jawab, serta motivasi yang tinggi dari seluruh karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Dalam konteks modern saat ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena hal tersebut berkaitan erat dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan agar mampu melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi (Nothouse, 2013). Pemimpin yang transformasional

mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap produktivitas.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut (Herzberg, 1966) dalam teori dua faktornya, motivasi kerja dapat timbul dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, lebih berkomitmen, serta memiliki produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, meningkatnya stres, dan bahkan absensi yang tinggi.

Di sisi lain, perkembangan dunia kerja modern menuntut karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Konsep *work-life balance* menjadi semakin penting karena keseimbangan ini berpengaruh terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, serta efektivitas dalam melaksanakan tugas (Wardani & Firmansyah, 2019). Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan akan lebih fokus, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Namun, apabila keseimbangan ini tidak tercapai, maka dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan performa.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada PT. Mabar Feed Indonesia, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja karyawan,

pernyataan ini berdasarkan dari hasil (wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia).

Sebagian pimpinan belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada karyawan, sehingga karyawan belum merasa sepenuhnya dihargai dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, pernyataan ini berdasarkan dari hasil (wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia).

Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga masih belum optimal. Hal ini terlihat dari menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta kurangnya partisipasi karyawan dalam memberikan ide atau solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi, pernyataan ini berdasarkan dari hasil (wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia).

Di sisi lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) karyawan juga belum sepenuhnya tercapai secara ideal, yang ditandai dengan beban kerja yang cukup tinggi, jam kerja yang padat, serta tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja, pernyataan ini berdasarkan dari hasil (wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia).

Fenomena lainnya menunjukkan bahwa peran *work-life balance* sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Padahal secara teoritis, *work-life balance* seharusnya mampu mendukung

peningkatan kinerja karyawan melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidaksesuaian antara teori dan kondisi yang terjadi di lapangan inilah yang menjadi fenomena gap dalam penelitian ini, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mampu membangun motivasi kerja dan menciptakan keseimbangan hidup bagi bawahannya. Apabila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan, maka akan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kualitas kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya bersifat transformasional, di mana sebagian pimpinan belum mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual terhadap bawahan, sehingga

karyawan kurang merasa dihargai dan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

2. Tingkat motivasi kerja karyawan belum optimal, yang terlihat dari menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta minimnya partisipasi karyawan dalam memberikan ide atau solusi bagi peningkatan kinerja organisasi.
3. *Work-life balance* karyawan masih belum tercapai secara ideal, ditandai dengan beban kerja yang tinggi, jam kerja yang padat, serta tekanan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan dan stres, sehingga dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja.
4. Kinerja karyawan pada beberapa bagian operasional belum konsisten, terutama dalam hal produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Belum optimalnya peran *work-life balance* sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan masih belum mampu mendukung performa secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada aspek kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
6. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kinerja karyawan melalui *work-loife balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
7. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh kinerja karyawan melalui *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut Tujuan dari Penelitian ini Adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia .
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimoderasi melalui *work-life balance* pada PT. Mabar Feed Indonesia.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi melalui *work-life balance* pada PT. Mabar Feed Indonesia?

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan diantaranya Adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dan juga dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk penelitian lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk Perusahaan sebagai bahan pembandingan dan pertimbangan dalam menentukan Langkah-langkah selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja actual, termasuk kualitas, kuantitas, dan kepatuhan terhadap etika dan aturan (Lubis et al, 2023). Kinerja yang efektif mencakup tidak hanya banyaknya dan baiknya hasil kerja, tetapi juga pelaksanaan tugas yang etis dan sesuai aturan. Organisasi perlu menilai kinerja secara menyeluruh agar hasil kerja berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Kinerja akan meningkat apabila pemimpin dapat mengurangi hambatan kerja, memberikan tujuan jelas dan mengakui usaha, bukan hanya hasil akhir (Investors.com, 2025). Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin dapat mengurangi hambatan kerja karyawan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Memahami tujuan dan manfaat kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dengan mengelola kinerja dengan baik, maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan jangka Panjang dan meningkatkan daya saing. Menurut (Rivai, 2019), Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja karyawan antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
2. Memperoleh Data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.

4. Melakukan Analisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat dari kinerja karyawan adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan Keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompetensi karyawan yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan karyawan baru dan program Pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian intensif dan imbalan lainnya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja menunjukkan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang tertentu dalam masa kerjanya seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Handoko, 2015), yaitu:

1. Motivasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini

berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat Stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja.
5. Sistem Kompensasi. Kompensasi merupakan Tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas napa yang telah dilakukannya untuk Perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar aga karyawan lebih semangat untuk bekerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efektif bila itu memuaskan sebagai pendorongh tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah dilegalisasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Robbins, 2006) ada beberapa indikator, diantaranya yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu. Merupakan Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kemandirian. Merupakan Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugasnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Indikator adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu hingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct).

2.1.2 *Work-life balance* (WLB)

2.1.2.1 Pengertian *Work-life balance*

Work-life balance adalah sejauh mana peran kehidupan (pekerjaan dan pribadi) saling mempengaruhi dan seimbang dalam jangka waktu yang Panjang (BMC Public Health, 2021). Apabila seseorang dapat menerapkan *work-life balance* maka kesehatan mental dan fisik individu akan lebih baik, serta berkontribusi pada kinerja kerja yang optimal dan kualitas hidup yang lebih baik.

Work-life balance mencakup kompatibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (leisure) (SpringerLink, 2023). Definisi ini menyatakan bahwa Menjaga *work-life balance* yang baik dapat membantu individu untuk tetap produktif di pekerjaan sekaligus menikmati kualitas hidup pribadi, sehingga mendorong kesejahteraan secara menyeluruh.

Work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/relasi, hal ini penting untuk mencegah burn-out, (Verywell Mind, 2023). Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kunci penting untuk kesehatan mental dan fisik, serta keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Work-life balance*

Tujuan dan manfaat dari *work-life balance* adalah untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, sehingga antara kehidupan dan pekerjaan dapat berjalan lancar tanpa mengganggu satu sama lain. Menurut (Lazar et al, 2017) terdapat beberapa tujuan dan manfaat yang akan dihasilkan Perusahaan apabila dengan adanya penerapan *work-life balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatkan retensi pelanggan.
5. Berkurangnya turn-over karyawan.

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakian tingginya keamanan kerja (job security)
3. Meningkatnya control terhadap work-life Environment
4. Berkurangnya stress kerja
5. Semakin meningkatnya Kesehatan fisik dan mental.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Faktor-faktor yang t memengaruhi *work-life balance* adalah berbagai kondisi atau aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan yang memengaruhi sejauh mana seseorang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* menurut (Anugrah & Priyambodo, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banhaknya waktu yang sedikit banyaknya waktu yang digunakan di Lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu untuk kehidupan sendiri.

2. Rencana Kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi *Work-life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan waktu untuk pribadi.

3. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisipenentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Dan menurut (Uresha, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work-life balance* yaitu:

1. Beban Kerja yang Tinggi

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan menurunkan produktivitas serta kualitas pekerjaan.

2. Jam kerja yang Panjang

Jam kerja yang Panjang dapat menyebabkan berbagai masalah Kesehatan fisik dan mental, serta mempengaruhi kehidupan pribadi.

3. Kurangnya dukungan Manjerial

Kurangnya dukungan manajerial bisa menjadi tantangan besar bagi pegawai, mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka.

2.1.2.4 Indikator *Work-life balance*

Indikator ini aspek-aspek yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut (Wardani & Firmansyah, 2019) Work Life Balance meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Menyangkut jumlah seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya.

2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya.

3. Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya.

Dan menurut (McDonald & Bradley, 2017) Adapun indikator *Work-life balance* adalah:

1. Keseimbangan Waktu

Menjaga keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan pegawai serta produktivitas mereka.

2. Keseimbangan keterlibatan Psikologis dan Komitmen dalam bekerja atau di luar Pekerjaan. Mencapai keseimbangan antara keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan adalah kunci untuk mempertahankan kesejahteraan secara keseluruhan.

3. Keseimbangan Kepuasan Kerja

Mencapai keseimbangan kepuasan kerja merupakan tujuan penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional yang murni Adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan Bersama (Nothouse, 2013). Pemimpin transformasional ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Sedangkan menurut (Rivai, 2020) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan penejelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahan dalam kinerjanya baik secara individual maupun berkelompok.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin Adalah

tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian.. Untuk itu seluruh pihak akan berhadapan penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal..

Menurut (Timotius, 2018) ada beberapa tujuan dan manfaat kepemimpinan yaitu:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menrapkan kepemimpinan yang baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin Adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut (Rumanti, 2005) tujuan kepemimpinan terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten

2. Menyelesaikan persoalan

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki Kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Nothouse, 2013). Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi, yaitu:

1. Pengaruh ideal Adalah komponen emosional dari kepemimpinan.
Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan Yang kuat sebagai pengikut.
2. Motivasi yang menginspirasi faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi Bersama dalam organisasi.
3. Ransangan intelektual hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
4. Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Agar gaya kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut pertama-tama harus diubah (Achmad, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup, yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
4. Persyaratan tugas.
5. Kultur dan kebijakan organisasi.
6. Harapan dan serta perilaku.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut (Indra Kharis, 2015) :

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya Tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau menggunakan symbol-smbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi

bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sM mencapai tujuan jangan Panjang dngan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Simulasi Intelektual

Simulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang individual

Perhatian yang individual meenggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melaih dan menasehati. Peimopin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampyuan orang lain.

Menurut (Handoko, 2013) Indikator kepemimpinan adalagh sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

3. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

4. Kexcerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan gaya fikir.

5. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusana-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, dan akurat.

6. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

7. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkana rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara lain, inovasi, pembaharuan dan perubahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja (QoWL), termasuk program fleksibilitas, wellness, dan dukungan dari keluarga (Wikipedia, 2025). Motivasi kerja dalam pernyataan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak berdiri sendiri, tetapi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Motivasi kerja adalah motivasi intrinsik yang dipicu oleh kebutuhan psikologis individu, seperti pencapaian pribadi dan pengakuan, yang dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik (Springer, 2020). Motivasi kerja yang bersumber dari kebutuhan psikologis individu (intrinsik) berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Organisasi yang mampu mengenali dan memfasilitasi motivasi intrinsik—misalnya dengan memberi pengakuan dan ruang untuk pencapaian—akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan terlibat secara emosional.

Motivasi kerja adalah pemberian penghargaan yang tulus terhadap Upaya karyawan atas kreativitas dan karakter, hal ini mampu meningkatkan motivasi internal dan keterlibatan kerja (HBR, 2021). Memberikan penghargaan yang tulus dan bermakna atas kreativitas dan karakter karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja hadir untuk mendorong atau memberikan rangsangan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas kerja dan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Arianty et al., 2016), ada beberapa tujuan dan manfaat dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Sedangkan menurut (M. Hasibuhan, 2014) tujuan dan manfaat dari motivasi kerja adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada Perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan Tingkat absensi karyawan

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Menurut (Triono et al., 2021), dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua faktor yang menciptakan motivasi kerja, yaitu:

1. Intrinsik. Faktor-faktor yang terkenal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan mendorongnya untuk berhasil. Faktor internal antara lain yaitu: Prestasi, pengakuan, pengembangan potensi pribadi (promosi), tanggung jawab.
2. Faktor Eksternal, adalah faktor yang terjadi di luar diri pegawai dan mempunyai kemampuan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Faktor eksternal meliputi: Gaji, kondisi kerja, pengawasan. Motivasi kerja Sebagian besar diciptakan oleh kebutuhan dasar karyawan.

Sedangkan menurut (Pandi Afandi, 2021), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku dan giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah variabel atau tanda-tanda yang dapat digunakan untuk mengukur Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Indikator ini membantu dalam menilai seberapa besar dorongan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) yaitu:

1. Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.
2. Prestasi kerja mengerjakan segala sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Kesempatan promosi menginginkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan prestasi menginginkan gaji yang lebih tinggi dari biasanya.
5. Stimulasi kerja keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Sedangkan menurut (Iswadi, 2021) beberapa indikator motivasi kerja yaitu meliputi:

1. Tanggung jawab

Seseorang akan merasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan individu tersebut akan berusaha sampai berhasil untuk menyelesaikannya.

2. Mempertimbangkan Resiko

Seseorang akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang akan dihadapinya sebelum melakukan kegiatan.

3. Umpan Balik

Seseorang akan sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan hasil yang dikerjakan di masa yang akan datang.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual guna mengetahui hubungan antar variabel yang satu dengan yang lainnya dari permasalahan yang diteliti. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam kerangka konseptual ini Adalah Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebagai Variabel bebas (independent), Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen), serta *Work-life balance* sebagai variabel moderasi yang akan

memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Worklife

Balance

Gaya kepemimpinan transformasional berperan penting karena pemimpin yang memiliki perhatian individual terhadap karyawan cenderung memahami kondisi pribadi, tekanan, serta kebutuhan karyawan di luar pekerjaan. Pemimpin seperti ini memberikan dukungan emosional, fleksibilitas, dan kepercayaan, sehingga membantu karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga atau kehidupan pribadi.

Demikian pula pernyataan di atas selaras dengan pernyataan salah satu ahli yang menyatakan bahwa, semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik *work-life balance* karyawan (Hayati, 2022).

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Work-life balance

Berdasarkan teori dan penelitian terkini, motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena karyawan yang termotivasi merasa memiliki control lebih baik terhadap pekerjaannya, terdorong untuk mengelola konflik peran, dan mencari dukungan agar tuntutan kerja tidak merusak kehidupan pribadi mereka.

Demikian pula pernyataan diatas didukung oleh salah satu ahli yang menyatakan bahwa, Upaya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja melalui beberapa program Perusahaan yang dapat memotivasi karyawan agar dapat merasakan keseimbangan kehidupan-kerja (Rothbard & Edward, 2019).

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada tugas dan target, tetapi juga membangun hubungan yang positif dengan tim, mendorong kreativitas dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Pemimpin transformasional percaya pada kemampuan tim mereka dan memberikan mereka otonomi dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk sukses. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Semakin baik dan positif seorang pemimpin mentransformasikan dirinya maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya. Hal ini selaras dengan pendapat (Rivai, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang ingin dicapai dari pekerjaan tersebut (Caissar

et al., 2022). Dan meningkatkan kinerja karyawan Adalah salah satu usaha yang akan dilakukan setiap Perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan.

2.2.5 Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mampu mempertahankan *Work-life balance* cenderung mengalami Tingkat stress dan kelelahan yang lebih rendah. Penurunan stress memungkinkan fokus kerja lebih baik, berfikir lebih jernih, dan menjaga konsistensi produktivitas sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan organisasi, *Work-life balance* berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan dengan keseimbangan yang lebih baik melaporkan kinerja dan keterlibatan yang lebih tinggi (Ariasari & Tjahjono, 2024).

2.2.6 *Work-life balance* Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin Transformasional yang memberi perhatian individual dan fleksibel dalam pengaturan kerja (fleksibilitas waktu, dukungan atas kebutuhan pribadi) akan memungkinkan karyawan menjaga *work-life balance* yang baik. *Work-life balance* yang baik dapat membantu karyawan untuk tidak terbebani oleh konflik peran pekerjaan-kehidupan pribadi, sehingga mereka bisa merespon dan kepemimpinan dengan lebih positif dan produktif.

Pernyataan diatas didukung oleh salah satu ahli yang menetapkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, konteks Indonesia. Telah dicatat bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Katili et al,

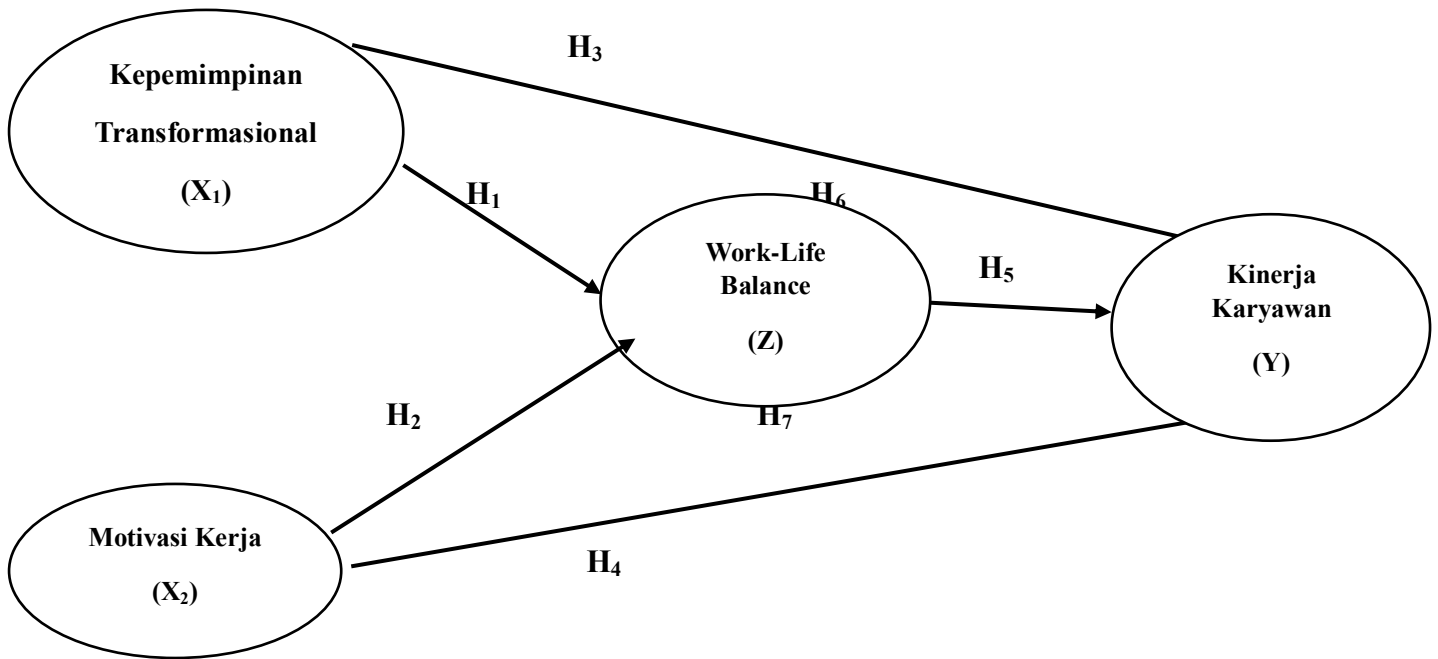
2021). Kepemimpinan Transformasional memiliki efek langsung yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 *Work-life balance* Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance berperan sebagai moderator penting pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. WLB yang memadai memungkinkan karyawan memanfaatkan dorongan motivasional (baik *intrinsic* maupun ekstrinsik) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, tanpa WLB yang baik, efek positif motivasi terhadap kinerja dapat tereduksi oleh kelelahan, konflik peran, dan beban kerja berlebih. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas insentif dan program motivasi di PT Mabar Feed, Perusahaan perlu menggabungkannya dengan kebijakan WLB yang nyata dan terukur (rotasi shift adil, kompensasi, lembur dan program *wellness*).

Penelitian yang dilakukan oleh (E-BISMA), mengindikasikan bahwasannya *work-life balance*, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menemukan pengaruh *negative*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan tersebut.

Kerangka konseptual dari penelitian ini tergambar dalam gambar berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Adalah pernyataan sementara yang dibuat untuk menjelaskan suatu fenomena berdasarkan pengamatan awal yang harus di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk menentukan hubungan antara variabel – variabel tertentu. Setelah dilakukan pengujian, hiopotesis dapat diterima atau ditolak, tergantung pada hasil penelitian.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian Adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia

- H₃** : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mabar Feed Indonesia.
- H₄** : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- H₅** : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- H₆** : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- H₇** : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* pada PT. Mabar Feed Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara statistik. Metodologi penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan analisisnya dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas.

Dalam penelitian ini, bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi yang dilakukan pada PT Mabar Feed.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional Adalah rumusan yang menjelaskan ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep menjadi fokus penelitian. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan jenis, indikator, dan alat ukur yang sesuai bagi masing-masing variabel dalam penelitian. Berikut Adalah *indicator* yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keandalan (Robbins, 2006)	1, 2 3,4 5, 6 7, 8
2	<i>Work-life balance</i> (Z)	Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	1. Keseimbangan Waktu 2. Keterlibatan Psikologis 3. Kepuasan Hidup (McDonald & Bradley, 2017)	9, 10 11, 12 13, 14
3	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang positif.	1. Charismatic Leadership (karismatik) 2. Inspirational Motivation (amaotivasi Inspiratif) 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) 4. Individualizes Consideration (Konsiderasi individual) (Bass Yulnani, 2021)	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22
4	Motivasi Kerja (X ₂)	Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Kesempatan Promosi, Pengakuan Prestasi, Stimulasi Kerja, Umpan Balik, Mempertimbangkan Risiko.	1. Tanggung jawab 2. Mempertimbangkan Resiko 3. Umpan Balik (Iswadi, 2021)	23, 24 25, 26 27, 28

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Mabar Feed Indonesia yang beralamat pada JL. Rumah Potong Hewan No.44, MABAR, Kec Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20241.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2025 – Desember 2025 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skedul rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																					
		Agustus 2025				September 2025				Oktober 2025				November 2025				Desember 2025					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Persiapan	■																					
	a. Observasi		■	■																			
	b. Identifikasi Masalah				■	■	■																
	c. Pengajuan Judul						■	■	■	■													
	d. Penyusunan Tugas Akhir												■	■	■	■							
2	Pelaksanaan																						
	a. Bimbingan Tugas Akhir															■	■	■	■				
	b. Seminar Tugas Akhir																	■	■	■	■		
c. Revisi Tugas Akhir																							
3	Penyusunan Tugas Akhir																						
	a. Penyebaran Angket																						
	b. Pengumpulan Data																						
	c. Penyusunan Skripsi																						
d. Sidang Skripsi																							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan yang ada PT. Mabar Feed Indonesia berjumlah 281 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2018:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini Adalah probability sampling dengan metode

simple random sampling (professional random sampling). Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Teknik ini digunakan agar setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sehingga hasil penelitian lebih objektif dan dapat mewakili populasi secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling karena jumlah populasi karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia 280 orang , sehingga teknik sampel jenuh tidak dapat digunakan. Dalam teknik ini, pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau jabatan tertentu, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan responden penelitian.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi melebihi 100 orang sehingga perlu pengambilan sampel secara acak agar lebih representative. Dengan Tingkat kesalahan (error) sebesar 5% dan jumlah populasi sebanyak 280 karyawan, maka jumlah sampel yang dibutuhkan Adalah:

Rumus Proporsional Random Sampling, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{280}{1 + 280(0.05)^2} = 165$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Total Populasi

e : Error Margin

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan di bahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan- pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen- dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen ini dapat berupa arsip, laporan, catatan harian surat, foto atau media lainnya yang menyimpan informasi yang diperlukan. Teknik ini berguna untuk mendapatkan data historis dan kontekstual yang tidak bisa diperoleh melalui observasi atau wawancara langsung.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam penelitian di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup, dengan jawaban yang sudah di tentukan, atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas. Teknik ini efektif untuk mengumpulakn data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat dan dapat dilakukan secara langsung, melalui surat, atau secara daring. Keberhasilan teknik ini bergantung pada desain pertanyaan yang

jelas, relevan dan tidak bias, serta distribusi yang tepat kepada target responden.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 yang dikenal sebagai salah satu alat pengukuran untuk menilai sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu objek atau isu dengan menggunakan pernyataan yang diikuti dengan pilihan jawaban berbentuk skala, seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Likert mengembangkan skala ini untuk mengukur tingkat kedalaman atau intensitas sikap atau persepsi terhadap suatu fenomena atau pernyataan.

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi SPLS dengan menggunakan analisa outer model yang akan disesuaikan dengan kebutuhan analisis SmartPLS.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (theoretical testing) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori) dan 46 PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu: Inner model, Outer model dan Weight relation (Ghozali, 2008). Analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu (Juliandi et al., 2014).

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu:

- (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan-pendugaan parameter dilakukan

dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011),

- (2) Membuat diagram jalur. (Jaya & Sumertajaya, 2008) Menurut Purwohandoko (2009), hasil perancangam dari Inner model dan Outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator,
- (3) Konversi diagram jalur ke $dY/dX_1 = b_1 + b_3X_2 \dots$ (2) 35 dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram dikonversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya,
- (4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang diestimasi atau indikatornya.

3.5.1 Analisis Outer Model

Teknik Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikatornya berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al.,2014) Uji yang dilakukan pada outer model.

a. Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi.

Kriteria reliability dan validity dapat dilihat dari:

1. Cronbach Alpha: > 0.7
2. Rho_A: > 0.7
3. Composite Reliability: > 0.6
4. Average Variance Extraced (AVE): > 0.5

b. Dicriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari:

1. Fornell-Larcker Cirterion
2. Cross Loadings
3. Heteroit- Monotraid Ratio (HTMT)

Namun demikian dalam website SmartPLS pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heteroit-Monotraid Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas deskriminan yang baik.

3.5.2 Analisis Inner Model

Teknik model ini menganalisis hubungan antar kosntruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya. Uji yang dilakukan pada inner model menggunakan:

a. R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah:

1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ (Juliandi et al., 2014) model adalah substansial (kuat).
 2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ model adalah moderat (sedang).
 3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ model adalah lemah (buruk).
- b. F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak realtif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2014). Kriterianya adalah:
1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
 2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
 3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tstatistic dan nilai p-value yang dihasilkan melalui proses bootstrapping pada SmartPLS versi 4. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$), sehingga: 1. Hipotesis diterima (H_a) dan H_0 ditolak apabila nilai t-statistic > 1.96 dan nilai p-value < 0.05 . 2. Hipotesis ditolak (H_a ditolak dan H_0 diterima) apabila nilai t-statistic < 1.96 dan nilai p-value > 0.05 .

Dengan demikian, keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai t-statistic dan p-value yang diperoleh dari hasil analisis SmartPLS 4.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), 6 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X2), 6 pertanyaan untuk variabel *work-life balance* (Z), dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 165 karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Sebagai sampel penelitian ini menggunakan metode skala likert.

4.1.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	144	87,3%
2	Perempuan	21	12,7%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari table diatas diketahui bahwa Sebagian besar responden dalam penelitian Adalah laki-laki sebanyak 144 orang (87, 3%) dan Perempuan sebanyak 21 orang (12, 7%). Penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Distribusi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	4	2,4 %
2	25-35 tahun	40	24,3%
3	36-45 tahun	36	21,8%
4	46-60 tahun	67	40,6%
5	> 60 tahun	18	10,9%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berusia ≤ 25 tahun 4 orang (2,5%), 25-35 Tahun 40 orang (24,2%), kemudian 36-45 tahun sebanyak 36 orang (21,8%), 46-60 tahun sebanyak 67 orang (40,6%), sedangkan > 60 tahun sebanyak 18 orang (10,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi berusia 46-60 tahun.

Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja Di PT.Mabar Feed Indonesia

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-20 tahun	118	71,5%
2	25-35 tahun	30	18,2%
3	35-45 tahun	14	8,5%
4	45-60 tahun	3	1,8%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah bekerja paling lama 1-20 tahun sebanyak 118 orang (71,5%), kemudian 25-35 tahun sebanyak 30 orang (18,2%), sedangkan 35-45 tahun sebanyak 14 orang (8,5%), dan 45-60 tahun sebanyak 3 orang (1,8%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi lama bekerja karyawan 1-20 tahun.

Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/ SMA	147	89,1%
2	S1	18	10,9%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 147 orang (89,1%), dan berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (10,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi berpendidikan SLTA/SMA.

4.1.1.2 Jawaban Angket Responden

1. Distribusi Jawaban Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator Kepemimpinan Transformasional	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja dapat menjadi teladan yang baik dan dapat dijadikan contoh dalam bekerja.	53	32,1%	65	39,4%	44	26,7%	3	1,8%	0	0%
2	Saya menghormati dan mengagumi pimpinan di tempat saya bekerja karena memiliki integritas dan tindakannya yang sesuai dengan ucapannya.	50	30,3%	63	38,2%	47	28,5%	3	1,8%	2	1,2%
3	Pimpinan tempat saya bekerja selalu mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja dengan baik & penuh dedikasi.	38	23%	88	53,3%	22	19,4%	7	4,2%	0	0

4	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan arahan yang jelas serta motivasi.	61	37%	55	33,3%	46	27,9%	1	0,6%	2	1,2%
5	Pimpinan saya mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif serta menyelesaikan masalah dengan berbagai sudut pandang	54	32,7%	72	43,6%	31	18,8%	6	3,6%	2	1,2%
6	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan kebebasan untuk pengembangan diri dan kompetensi serta selalu mendorong untuk mengikuti Pendidikan lanjut	51	30,9%	68	41,2%	42	25,5%	2	1,2%	2	1,2%
7	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memperhatikan kebutuhan setiap individu karyawannya dan memberikan dukungan sesuai dengan kondisi karyawannya	52	31,5%	66	40%	44	26,7%	2	1,2%	1	0,6%
8	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan bimbingan dan bantuan personal, Ketika karyawannya membutuhkannya.	49	29,7%	64	38,8%	47	28,5%	2	1,2%	3	1,8%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja dapat menjadi teladan yang baik dan dapat dijadikan contoh dalam bekerja”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 39,4% dari 165 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya menghormati dan mengagumi pimpinan tempat saya bekerja karena memiliki integritas dan tindakannya yang sesuai dengan ucapannya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 38,2% dari 165 responden.

3. Untuk pertanyaan “Pimpinan tempat saya bekerja selalu mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja dengan baik & penuh dedikasi”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 53,3% dari 165 responden.
4. Untuk pertanyaan “Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan arahan yang jelas serta motivasi”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 37% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Pimpinan saya mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif serta menyelesaikan masalah dengan berbagai sudut pandang”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 43,6% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan untuk pengembangan diri dan kompetensi serta selalu mendorong untuk mengikuti Pendidikan lanjut”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 41,2% dari 165 responden.
7. Untuk pertanyaan “Pimpinan tempat saya bekerja selalu memperhatikan kebutuhan setiap individu karyawannya dan memberikan dukungan sesuai dengan kondisi karyawannya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 40% dari 165 responden.
8. Untuk pertanyaan “Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan bimbingan dan bantuan personal, Ketika karyawan membutuhkannya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 38,8% dari 165 responden.

2. Distribusi Jawaban Motivasi Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Motivasi Kerja

No	Indikator Kepemimpinan Transformasional	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas pokok & fungsi saya sebagai karyawan.	54	32,7%	65	39,4%	44	26,7%	2	1,2%	0	0%
2	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin dan selalu berfikir kreatif & inovatif agar tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan dengan tepat waktu & sebaik mungkin.	51	30,9%	68	41,2%	42	25,5%	4	2,4%	0	0%
3	Saya selalu mempertimbangkan risiko positif & negative sebelum mengambil Tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.	46	27,9%	82	49,7%	33	20%	4	2,4%	0	0%
4	Saya selalu berhati-hati dalam membuat & mengambil Keputusan agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan.	60	36,4%	60	36,4%	42	25,5%	3	1,8%	0	0%
5	Saya selalu terbuka menerima kritik & saran, baik dari atasan maupun rekan kerja terkait dengan pekerjaan saya.	52	31,5%	77	46,7%	31	18,8%	5	3%	0	0%
6	Umpan balik dari atasan membantu saya memahami kekurangan dan meningkatkan kualitas kerja saya.	48	29,1%	69	41,8%	46	27,9%	2	1,2%	0	0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas pokok & fungsi saya sebagai karyawan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 39,4% dari 165 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin dan selalu berfikir kreatif & inovatif agar tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan dengan tepat waktu & sebaik mungkin”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 41,2% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya selalu mempertimbangkan risiko positif & negative sebelum mengambil Tindakan dalam melaksanakan pekerjaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 49,7% dari 165 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya selalu berhati-hati dalam membuat & mengambil Keputusan agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 36,4%% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya selalu terbuka menerima kritik & saran baik dari atasan maupun rekanerja terkait dengan pekerjaan saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 46,7% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Umpan balik dari atasanmembantu saya memahami kekurangan dan meningkatkan kualitas kerja saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 41,8% dari 165 responden.

3. Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Karyawan

No	Indikator Kepemimpinan Transformasional	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa kualitas kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan standart Perusahaan..	54	32,7%	65	39,4%	44	26,7%	0	0%	0	0%
2	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan saya secara konsisten dari waktu ke waktu.	50	30,3%	66	40%	44	26,7%	5	3%	0	0%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan Perusahaan.	44	26,7%	87	52,7%	28	17%	4	2,4%	2	1,2%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh Perusahaan setiap harinya.	60	36,4%	57	34,5%	45	27,3%	3	1,8%	0	0
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas yang ditentukan.	52	31,5%	77	46,7%	32	19,4%	4	2,4%	0	0%
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	42	25,5%	75	45,5%	46	27,9%	0	0%	2	1,2%
7	Saya merasa dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.	50	30,3%	68	41,2%	42	25,5%	4	2,4%	1	0,6%
8	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik dengan pengawasan maupun tanpa pengawasan atasan.	52	31,5%	65	39,4%	44	26,7%	4	2,4%	0	0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya merasa bahwa kualitas kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan standart perusahaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 39,4% dari 165 responden.

2. Untuk pertanyaan “Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan saya secara konsisten dari waktu ke waktu”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 40% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,7% dari 165 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh Perusahaan setiap harinya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 36,45% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas yang ditentukan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 46,7% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 45,5% dari 165 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya merasa dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 41,2% dari 165 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik dengan pengawasan maupun tanpa pengawasan atasan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 39,4% dari 165 responden.

4. Distribusi Jawaban *Work-life balance* Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4.8 Distribusi *Work-life balance*

No	Indikator Kepemimpinan Transformasional	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.	49	29,7%	66	40%	48	29,1%	2	1,2%	0	0%
2	Saya dapat mengatur jadwal kerja tanpa mengganggu waktu untuk keluarga maupun kebutuhan pribadi.	47	28,5%	65	39,4%	48	29,1%	5	3%	0	0%
3	Saya tetap merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, meskipun banyak menghadapi tuntutan pekerjaan dari atasan.	43	26,1%	86	52,1%	32	19,4%	4	2,4%	0	0%
4	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya, sehingga target pribadi dan target Perusahaan tercapai.	54	32,7%	63	38,2%	45	27,3%	3	1,8%	0	0%
5	Saya merasa puas dengan pencapaian kehidupan pribadi di luar pekerjaan saya.	47	28,5%	88	49,1%	35	21,2%	2	1,2%	0	0%
6	Saya merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	43	26,1%	72	43,6%	48	29,1%	2	1,2%	0	0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 40% dari 165 responden.

2. Untuk pertanyaan “Saya dapat mengatur jadwal kerja tanpa mengganggu waktu untuk keluarga maupun kebutuhan kehidupan pribadi”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 39,4% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya tetap merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, meskipun banyak menghadapi tuntutan pekerjaan dari atasan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,1% dari 165 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya, sehingga target pribadi dan target Perusahaan tercapai.”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 38,2%% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya merasa puas dengan pencapaian kehidupan di luar pekerjaan saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 49,1% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 43,6% dari 165 responden.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha berikut ini hasil pengujiannya:

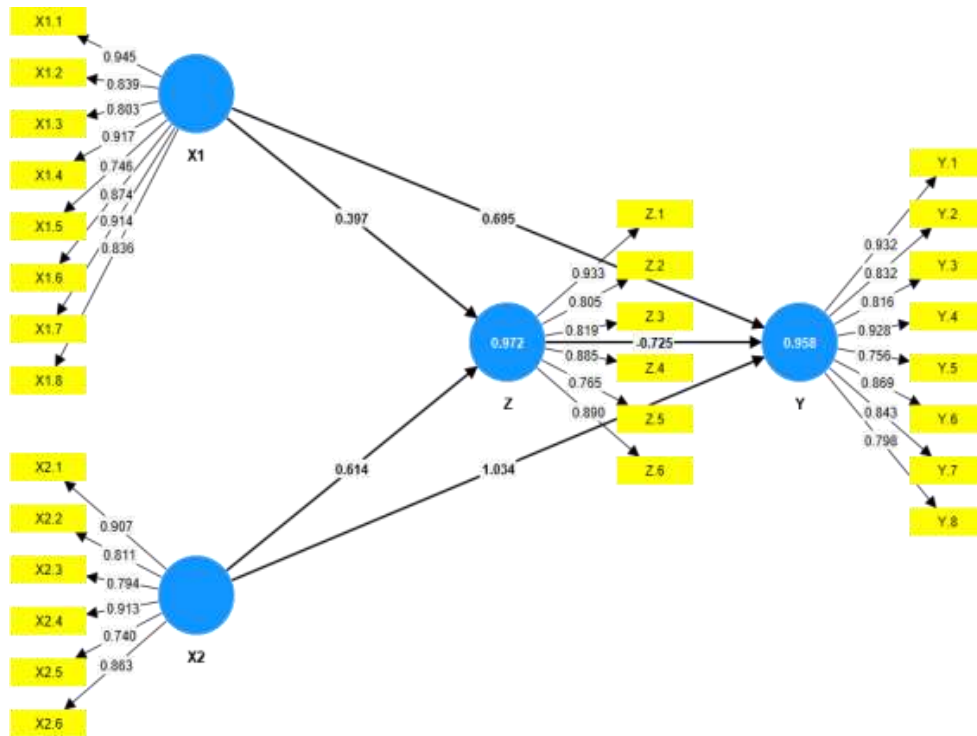
4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima (Hair et al, 2021)

Tabel 4.9 Outer Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Work-life balance
X1.1	0.945			
X1.2	0.839			
X1.3	0.803			
X1.4	0.917			
X1.5	0.746			
X1.6	0.874			
X1.7	0.914			
X1.8	0.836			
X2.1		0.907		
X2.2		0.811		
X2.3		0.794		
X2.4		0.913		
X2.5		0.74		
X2.6		0.863		
Y1			0.932	
Y2			0.832	
Y3			0.816	
Y4			0.928	
Y5			0.756	
Y6			0.869	
Y7			0.843	
Y8			0.798	
Z1				0.933
Z2				0.805
Z3				0.819
Z4				0.885
Z5				0.765
Z6				0.890

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0



Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan loading factor di atas, hasilnya telah memenuhi convergent validity karena loading factor diatas 0,50 atau hal tersebut menunjukkan bahwa indikator valid. Pada data di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan *Work-life balance* yang diberikan kepada 165 orang karyawan PT. Mabar Feed Indonesia memenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,50 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian. Loading factor merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan realibilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.742
Motivasi Kerja	0.706
Kinerja Karyawan	0.720
<i>Work-life balance</i>	0.725

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,742, Motivasi Kera sebesar 0,706, Kinerja Karyawan sebesar 0,720, dan *Work-life balance* sebesar 0,725. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,50 (Juliandi, 2018)

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability (CR) adalah ukuran realibilitas konstruk dalam model atructural equalition modeling (SEM) yang mempertimbangkan bobot indikator dan menunjukkan konsistensi konstruk. Nilai $CR \geq 0,7$ ATAU 0,8 umumnya menunjukkan bahwa konstruk reliabel secara internal (Cheung et al, 2024; Hair et al, 2021).

Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho c)
Kepemimpinan Transformasional	0.958
Motivasi Kerja	0.935
Kinerja Karyawan	0.954
<i>Work-life balance</i>	0.940

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.1.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 07 (Ghozali, 2018). Berikut adalah nilai cronbach's alpha masing-masing variabel :

Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Kepemimpinan Transformasional	0.958
Motivasi Kerja	0.934
Kinerja Karyawan	0.953
<i>Work-life balance</i>	0.939

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Analisis Inner Model

Teknik model ini menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya.

4.2.2.1 R-Square

R-Square Adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al, 2014). Kriterianya adalah:

1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ model adalah moderat (sedang).
3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.13 R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.958	0.957
<i>Work-life balance</i>	0.972	0.971

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square pada kepuasan kerja R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.971. Artinya kemampuan variabel Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam menjelaskan *Work-life balance* adalah sebesar 97,1% dengan demikian model tergolong tinggi. Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja karyawan adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel moderasi adalah 0,957. Artinya kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 95,7% dengan demikian model tergolong sangat tinggi.

4.2.2.2 F-Square

F-Square Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al, 2014) Kriterianya adalah:

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.14 F-Square

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Work-life balance
Kepemimpinan Transformasional			1.084	1.085
Motivasi Kerja			1.393	2.590
Kinerja Karyawan				
Work-life balance			0.357	

Sumber : Output Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F-Square diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai 1.084 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) *work-life balance* (Z) mempunyai nilai 1.085 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap *worklife balance* (Y) mempunyai nilai 1.393 maka efek sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

4. Variabel motivasi kerja terhadap *worklife balance* (Z) mempunyai nilai 2.590 maka efek tersebut berpengaruh signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel *worklife balance* (Z)) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai 0,357 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effect

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Tabel 4.15 Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→Y	0.433	0.453	0.248	1.748	0.040
X1→Z	0.455	0.453	0.131	3.478	0.000
X2→Y	0.478	0.424	0.241	1.983	0.024
X2→Z	0.525	0.528	0.129	4.056	0.000
Z→Y	0.063	0.097	0.212	0.296	0.384

Sumber : Data Program SmartPLS 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0. 433. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.040 < 0,05$ maka artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap *work-life balance* (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.455. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.
3. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.478. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.024 < 0,05$ maka artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap *work-life balance* (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.525. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.
5. Pengaruh *work-life balance* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.063. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.384 > 0,05$ maka artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

4.2.3.2 Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi dengan melibatkan variabel moderasi.

Tabel 4.16 Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→Z →Y	0.029	0.049	0.106	0.270	0.394
X1→Z →Y	0.033	0.046	0.113	0.291	0.385

Sumber : Data Output Program SmartPLS 4.0

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan worklife balance sebagai variabel moderasi diperoleh hasil sebesar 0.029 dan nilai P-Values sebesar 0.394 > 0,05 (tidak signifikan). Dengan demikian kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi diperoleh hasil sebesar 0.033 dan nilai P-Values sebesar 0.385 > 0,05 (tidak signifikan). Dengan demikian motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.3 Total Effect

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17 Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.462	0.503	0.206	2.242	0.012
X1 → Z	0.455	0.453	0.131	3.478	0.000
X2 → Y	0.511	0.471	0.207	2.472	0.007
X2 → Z	0.525	0.528	0.129	4.056	0.000
Z → Y	0.063	0.097	0.212	0.296	0.384

Sumber : Output Data Program SmartPls 4.0

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil dari pengujian total adalah sebagai berikut:

1. Total effect pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) adalah 2.242 dengan nilai P-Values $0.012 < 0, 0$. Dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Total Effect pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Work-life balance* memperoleh nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) adalah 3.478 dengan nilai P-Values $0.000 < 0,05$. Dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.
3. Total Effect pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) adalah 2.472 dengan nilai P-Values $0.007 < 0.05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Total Effect pengaruh motivasi kerja terhadap *work-life balance* memperoleh nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) adalah 4.056 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *worklife balance*.

5. Total Effect pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai T-Statistic ($|OSTDEV|$) adalah 0.296 dengan nilai P-Values $0.384 > 0.05$. Dengan demikian *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Uji Direct Effect, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.455 dan memenuhi kriteria signifikansi, yaitu nilai P-Values $0.040 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan, maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Pemimpin yang transformasional cenderung memberikan perhatian individual, dukungan emosional, serta fleksibilitas kepada karyawan. Kondisi tersebut membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work-life balance* melalui dimensi perhatian individual dan dukungan pemimpin (Hayati, 2022).

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work-life balance* dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus meningkatkan penerapan system kepemimpinan yang transformasional kepada karyawan. Dengan system kepemimpinan

transformatif yang selalu diterapkan kepada karyawan maka karyawan akan dapat menjaga kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan seimbang.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel Uji Direct Effect, motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.525 dan dinyatakan signifikan karena nilai p-value $0.000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja salah satu pengaruh yang paling dominan terhadap *work-life balance* dibandingkan variabel lainnya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu mengatur pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan karyawan memiliki kendali yang lebih baik terhadap waktu dan beban kerja, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat seorang ahli yang menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong individu untuk mengelola tanggung jawab kerja secara optimal (Iswadi, 2021).

Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* dapat diterima. Dan berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia untuk tetap merasakan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan seimbang.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Uji *Direct Effect*, kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

nilai koefisien jalur sebesar 0.433 dan dinyatakan signifikan karena nilai p-value $0.000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta dorongan kepada karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat seorang ahli yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja (Northouse 2013).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Jaya et al, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada PT.Mabar Feed Indonesia agar terus menerapkan system kepemimpinan transformasional kepada karyawan, agar karyawan dapat merasa nyaman dalam Perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel Uji *Direct Effect* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.478 dengan nilai P-Value $0.024 < 0,05$ dan memenuhi kriteria

signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama perilaku kerja individu. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus membantu karyawan agar dapat memotivasi individu seorang karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

4.3.5 Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel Uji *Direct Effect*, *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,063. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, hal ini ditunjukkan oleh nilai P -Values sebesar $0.384 > 0,05$. Dengan kata lain, *worklife balance* belum menjadi faktor yang kuat dalam menekan kinerja karyawan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Laili et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat seimbang, agar kinerja dalam Perusahaan tidak terganggu dan tetap mengalami peningkatan dalam bekerja tanpa harus mengganggu waktu pribadi dan pekerjaannya, karena jika seorang karyawan dapat menjaga *work-life balance* nya tanpa merasa terbebani dengan kehidupan pekerjaannya maka kinerja karyawan tidak akan terganggu.

4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *Work-life balance*

Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur interaksi sebesar 0.029 dengan nilai P-Values sebesar $0.394 > 0,05$, yang berarti pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan secara statistic. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Yang artinya, walaupun penerapan kepemimpinan transformasional di Perusahaan meningkat, hal tersebut tidak akan memberikan perubahan yang signifikan pada kinerja karyawan melalui *work-life balance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Surya Adi Cahyana, 2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, sehingga variabel moderasi dalam hubungan ini tidak selalu berlaku signifikan secara *statistic*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun peran *work-life balance* sebagai variabel memoderasi belum terbukti secara *statistic*. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan transformasional lebih efektif dilakukan secara langsung untuk menekan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia agar terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan, tanpa bergantung pada *work-life balance* karyawan sebagai faktor moderasinya. Perusahaan perlu memperhatikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan kepada karyawan agar karyawan dapat nyaman menjalani kehidupan pekerjaannya dan tidak mengganggu kinerja seorang karyawan tersebut.

4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh *Work-life balance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur interaksi sebesar 0.033 dengan nilai P-Values sebesar $0.385 > 0,05$, yang berarti pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan secara *statistic*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*

tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Yang artinya, walaupun penerapan motivasi kerja seorang karyawan meningkat, hal tersebut tidak akan memberikan perubahan yang signifikan pada kinerja karyawan melalui *work-life balance*.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian di pulau sebatik yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya, tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, keberadaan *work-life balance* tidak secara signifikan mengubah pengaruh motivasi kerja tersebut terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan di Pulau Sebatik yang menyatakan bahwa variabel moderasi tidak selalu mampu memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa peran *work-life balance* sebagai variabel moderasi masih bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik organisasi serta kondisi lingkungan kerja. Tidak signifikannya peran moderasi *work-life balance* dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem kerja yang sudah terstruktur, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung fleksibilitas kerja. Kondisi tersebut menyebabkan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal berupa motivasi kerja,

tanpa dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *work-life balance* tidak selalu berperan sebagai variabel moderasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peran *work-life balance* dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kebijakan manajemen yang diterapkan.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja lebih efektif dilakukan secara langsung untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil Kesimpulan dari penelitian mengenai “ Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work-life balance* sebagai variabel Moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia”. Adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
5. *Work-life balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work-life balance*, namun pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan secara statistic.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *work-life balance*, namun pengaruh moderasi tersebut juga tidak signifikan secara statistic.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Pemimpin diharapkan mampu memberikan teladan, inspirasi, serta dorongan positif kepada karyawan sehingga karyawan memiliki kepercayaan, komitmen, dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.
2. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan, baik melalui pemberian penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, maupun sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Motivasi kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung tanpa harus bergantung pada variabel moderasi.
3. Perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan *kebijakan work-life balance* karyawan, meskipun dalam penelitian ini *work-life balance* tidak terbukti mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tetap penting guna menciptakan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

4. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kerja dan pembagian beban kerja karyawan, agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Evaluasi ini diharapkan dapat mencegah kelelahan kerja serta menjaga kinerja karyawan tetap optimal.
5. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan, baik dari segi hubungan kerja antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
7. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek dan metode penelitian, baik dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan maupun menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau metode campuran, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan mendalam.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik. Keterbatasan pertama dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut:

1. variabel yang digunakan masih terbatas, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel independen, *work-life balance* sebagai variabel moderasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Padahal, masih terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Keterbatasan selanjutnya adalah objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat mewakili kondisi perusahaan lain dengan karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi.
3. Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang bersifat persepsi responden, sehingga kemungkinan terdapat subjektivitas dalam pengisian jawaban. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat akurasi data yang diperoleh. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengombinasikan metode pengumpulan data lain, seperti wawancara atau observasi, agar hasil penelitian menjadi lebih objektif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, D. (2016). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anugrah, P., & Priyambodo, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–52.
- Ariasari, R., & Tjahjono, H. (2024). *Work-life balance dan Kinerja Karyawan di Era Modern*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(1), 77–89.
- Arianty, N., Lubis, A. N., & Siregar, E. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- Bass, B. M., & Yulnani, D. (2021). *Transformational Leadership in Organizations: A Review of Concepts and Practices*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harvard Business Review (HBR). (2021). *Motivating Employees Through Recognition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Kharis, A. (2015). *Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iswadi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 88–97.

- Juliandi, A. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis dan Ekonomi*. Medan: Umsu Press.
- Katili, M., et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-BISMA*, 5(2), 112–125.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2017). *The Role of Work-life balance Practices in Order to Improve Organizational Performance*. *European Research Studies Journal*, 20(2), 102–114.
- Lubis, R., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 11(1), 14–26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2017). *Exploring Work-life balance in Contemporary Workplaces*. *Journal of Business Ethics*, 142(4), 633–644.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rosmaini, E., & Tanjung, H. (2019). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Medan: Umsu Press.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2019). *Work and Family Integration in Modern Organizations*. *Academy of Management Journal*, 62(3), 985–1008.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timotius, A. (2018). *Kepemimpinan dan Etika Kerja dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triono, H., et al. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 55–67.
- Uresha, N. (2020). *Work-life balance and Employee Well-Being*. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 220–231.

Wardani, R. S., & Firmansyah, A. (2019). *Work-life balance: Dimensi dan Implikasinya terhadap Kinerja*. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 111–123.

Wikipedia. (2025). *Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi*. Retrieved from https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi_kerja

LAMPIRAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MABAR FEED INDONESIA

**Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia
Di Tempat**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya Melgiana Rasfatilavi (2205160269), mahasiswa program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian skripsi berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Mabar Feed Indonesia."

Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkana data terkait persepsi Bapak/Ibu mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan dan work-life balance. Seluruh jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk mengisi kuesioner ini, dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Dalam mengisi kuesioner ini terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu semoga allah dan tuhan yang maha esa membalas kebaikan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasinya.

Hormat Saya

Melgiana Rasfatilavi

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist ()** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

b. Identitas Responden

Nomor Responden :

Divisi / Departemen :

Pendidikan :

Usia Karyawan :

Lama Bekerja :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Saya merasa bahwa kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart kualitas pekerjaan.					
2	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan secara konsisten dari waktu ke waktu.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan Perusahaan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh Perusahaan setiap harinya.					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas yang ditentukan.					
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam					

	menyelesaikan pekerjaan saya.					
7	Saya merasa dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.					
8	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik dengan pengawasan maupun tanpa pengawasan atasan.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Work-Life Balance (Z)						
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.					
2	Saya dapat mengatur jadwal kerja tanpa mengganggu waktu untuk keluarga maupun kebutuhan pribadi.					
3	Saya tetap merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, meskipun banyak menghadapi tuntutan pekerjaan dari atasan.					
4	Saya selalu focus dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya, sehingga target pribadi dan target Perusahaan tercapai.					
5	Saya merasa puas dengan pencapaian kehidupan pribadi di luar pekerjaan saya.					
6	Saya merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan Transformasional (X1)						
1	Saya merasa pimpinan di tempat saya bekerja dapat menjadi teladan yang baik dan dapat dijadikan contoh dalam bekerja.					
2	Saya menghormati dan mengagumi pimpinan tempat saya bekerja karena memiliki integritas dan tindakannya yang sesuai dengan ucapannya.					
3	Pimpinan tempat saya bekerja selalu mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja dengan baik & penuh dedikasi.					

4	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan arahan yang jelas serta motivasi.					
5	Pimpinan saya mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif serta menyelesaikan masalah dengan berbagai sudut pandang.					
6	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan kebebasan untuk pengembangan diri dan kompetensi serta selalu dan mendorong untuk mengikuti Pendidikan lanjut.					
7	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memperhatikan kebutuhan setiap individu karyawannya dan memberikan dukungan sesuai dengan kondisi karyawannya.					
8	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan bimbingan dan bantuan personal, Ketika karyawannya membutuhkannya.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Kerja (X2)						
1	Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas pokok & fungsi saya sebagai karyawan.					
2	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan saya dengan sebaik mungkin dan selalu berfikir kreatif & inovatif agar tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan dengan tepat waktu & sebaik mungkin.					
3	Saya selalu mempertimbangkan risiko positif & negative sebelum mengambil Tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya selalu berhati-ghati dalam membuat & mengambil Keputusan agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan.					
5	Saya selalu terbuka menerima kritik & saran baik dari atasan maupun rekan kerja terkait dengan pekerjaan saya.					
6	Umpan balik dari atasan membantu saya memahami kekurangan dan meningkatkan kualitas kerja saya.					

4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	2	3	3	2
5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
1	2	1	2	2	1	1	2
5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5
1	2	1	2	2	1	2	2
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5
4	3	4	3	3	4	4	3
3	2	2	3	2	3	2	3
5	4	5	4	5	5	5	5

Work-life Balance (Z)

Work-life Balance (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
4	3	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	3	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3

5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5

4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3

Kepemimpinan Transformasional (X₁)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	3	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4

3	3	2	3	2	3	3	3
5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	3	4	3	4	4	3
5	5	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3	3	2
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	2	3	2	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	2	3	2	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4

5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	5	3
4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4
3	2	2	3	2	1	3	2
4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	3
5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5
2	1	2	2	1	2	1	1
5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5
2	1	2	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4
2	2	2	1	2	1	2	1

a
si Kerja (X₂)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3

5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5

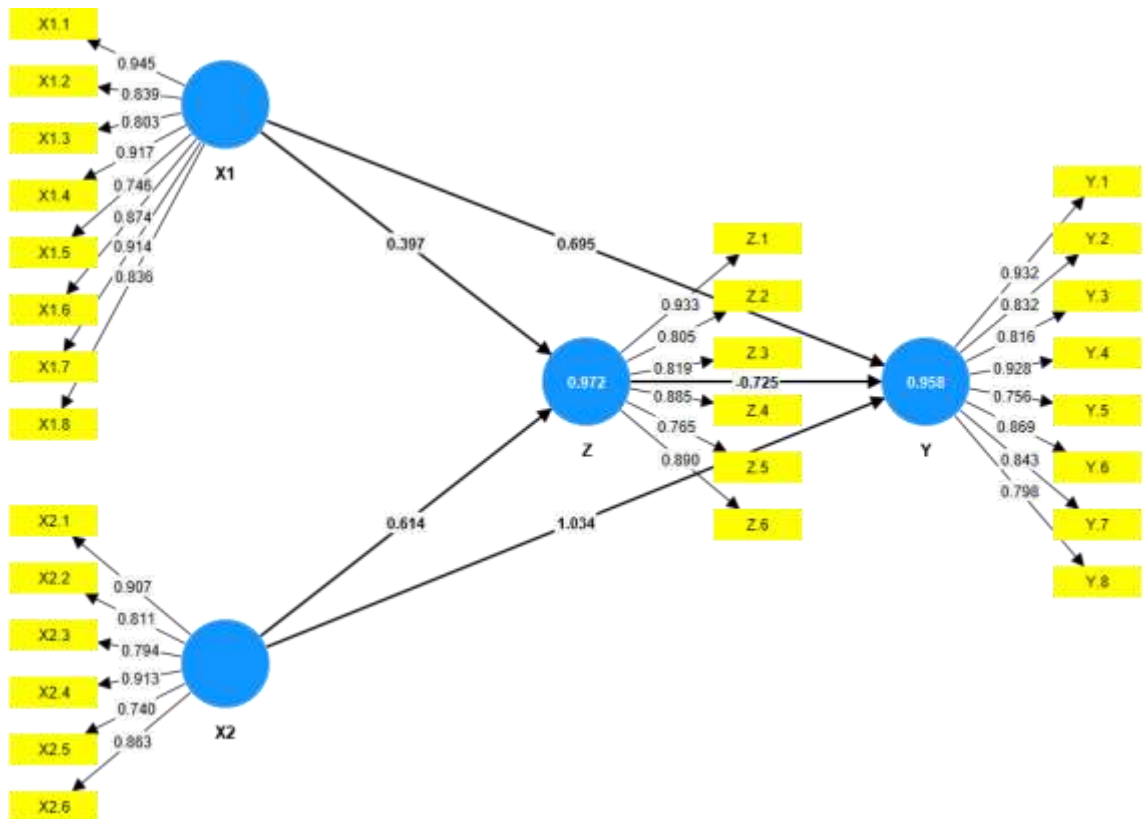
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4
3	3	2	3	2	3
5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4

3	4	3	3	4	3
4	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
3	2	2	3	2	2
5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	2	2	3	2	2
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)

Convergent Validty

Gambar Diagram Jalur Outer Loading Factor



Outer Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Work-life Balance
X1.1	0.945			
X1.2	0.839			
X1.3	0.803			
X1.4	0.917			
X1.5	0.746			
X1.6	0.874			
X1.7	0.914			
X1.8	0.836			
X2.1		0.907		
X2.2		0.811		
X2.3		0.794		
X2.4		0.913		
X2.5		0.740		
X2.6		0.863		
Y1			0.932	
Y2			0.832	
Y3			0.816	
Y4			0.928	
Y5			0.756	
Y6			0.869	
Y7			0.843	
Y8			0.798	
Z1				0.933
Z2				0.805
Z3				0.819
Z4				0.885
Z5				0.765
Z6				0.890

Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.742
Motivasi Kerja	0.706
Kinerja Karyawan	0.720
Work-life Balance	0.725

Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho c)
Kepemimpinan Transformasional	0.958
Motivasi Kerja	0.935
Kinerja Karyawan	0.954
Work-life Balance	0.940

Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Kepemimpinan Transformasional	0.958
Motivasi Kerja	0.934
Kinerja Karyawan	0.953
Work-life Balance	0.939

R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.958	0.957
Work-life Balance	0.972	0.971

F-Square

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Work-life Balance
Kepemimpinan Transformasional			1.084	1.085
Motivasi Kerja			1.393	2.590
Kinerja Karyawan				
Work-life Balance			0.357	

Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→Y	0.433	0.453	0.248	1.748	0.040
X1→Z	0.455	0.453	0.131	3.478	0.000
X2→Y	0.478	0.424	0.241	1.983	0.024
X2→Z	0.525	0.528	0.129	4.056	0.000
Z→Y	0.063	0.097	0.212	0.296	0.384

Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→Z→Y	0.029	0.049	0.106	0.270	0.394
X1→Z→Y	0.033	0.046	0.113	0.291	0.385

Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.462	0.503	0.206	2.242	0.012
X1 → Z	0.455	0.453	0.131	3.478	0.000
X2 → Y	0.511	0.471	0.207	2.472	0.007
X2 → Z	0.525	0.528	0.129	4.056	0.000
Z → Y	0.063	0.097	0.212	0.296	0.384



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agende: 4833/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Meljiana Raafailavi
NPM : 2205160269
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah** :
1. Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan dimediasi Kepuasan Pelanggan pada Aplikasi Transportasi Online di Kota Medan
- Judul "Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan dimediasi Kepuasan Pelanggan pada Aplikasi Transportasi Online di Kota Medan" membahas faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pelanggan. Kualitas layanan dan kepercayaan pelanggan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, namun hubungan antara kedua elemen ini dan dampaknya terhadap loyalitas pelanggan perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepuasan pelanggan sebagai mediator dapat memperkuat loyalitas di sektor transportasi online di Kota Medan.
 2. Pengaruh Hubungan antara motivasi, kualitas layanan dan loyalitas nasabah
"Judul "Pengaruh Hubungan antara Motivasi, Kualitas Layanan, dan Loyalitas Nasabah" membahas bagaimana motivasi karyawan memengaruhi kualitas layanan dan dampaknya terhadap loyalitas nasabah. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan layanan, yang berpotensi meningkatkan loyalitas. Sebaliknya, motivasi rendah dapat menurunkan kualitas layanan dan mengurangi loyalitas nasabah. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana meningkatkan motivasi dan kualitas layanan dapat mendukung loyalitas nasabah".
 3. pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan
Judul "Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan" membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, sementara dukungan sosial dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Kesejahteraan fisik dan mental juga berperan penting dalam mendukung kinerja optimal. Penelitian ini penting untuk memahami interaksi antara ketiga variabel ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
- Rencana Judul** :
1. Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Kepuasan Pelanggan Pada Aplikasi Transportasi Online Di Kota Medan
 2. Pengaruh Hubungan Antara Motivasi, Kualitas Layanan Dan Loyalitas Nasabah
 3. Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian** : 1. Di Kantor Transportasi Online Kota Medan 2. Di Bank Syariah Indonesia Kcp. Muhtar Basri 3. Di Bank Syariah Indonesia Kcp. Muhtar Basri

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten M. H. Nasir No. 1, Medan, Telp. 061-421457, Kode Pos 20138

Hormat Saya
Penכון

(Melghata Rasidilavi)



UMSU
Unggul / Cerdas / Terpercaya
BERKUALITAS AGALAH DI MANA BERKUALITAS
DIPERDAGANGKAN

MAJELIS PENDIDILAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PIKSY MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1748/KAN-PT/AK/P/PT/18/2024
Pusat Administrasi Jalan Makmur No. 3 Medan 20220 Telp. (061) 6622480 - 66224867 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://web.umsu.ac.id> info@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2282 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris Program Studi : **Manajemen** Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :
Nama : **Melgiana Rasfatilavi**
N P M : **2205160269**
Semester : **VI (Enam)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai variabel Moderasi, Pada Pt. Mabar Feed Indonesia**

Dosen Pembimbing : **Dr. Aswin Bancin, SE,M.Pd**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan "BATAL" bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 24 Juli 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 28 Muharram 1447 H
24 Juli 2025 M

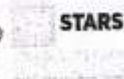


Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





UMSU
 Unggul Cerdas Terpercaya
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT SEHAMDARWAD
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1723/KBAN-PT/2024
 Pusat Administrasi Jalan Doktor Sami No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224867 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://fak.umsu.ac.id> fak@umsu.ac.id umsu.ac.id [umsu.ac.id](https://www.instagram.com/umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.facebook.com/umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.youtube.com/umsu.ac.id)

Nomor : 2282/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 28 Muharram 1447 H
 24 Juli 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Pt. Mabar Feed Indonesia
 Jl. Rumah Potong Hewan No.44, M A B A R, Kec. Medan Deli
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Melgiana Rasfatilavi**
 Npm : **2205160269**
 Jurusan : **Manajemen**
 Semester : **VI (Enam)**
 Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai variabel Moderasi, Pada Pt. Mabar Feed Indonesia**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





PT. MABAR FEED INDONESIA

Office :

Jl. Rumah Potong Hewan No. 44 Mabar, Medan Deli, Kota Medan
Sumatera Utara 20242 Indonesia

Tel. 062 - 61 - 6851244 (Hunting). Fax. 062 - 61 - 6851233

e-mail : mabargrp@indosat.net.id ; mabargrp@hotmail.com

Nomor : MB.0725/0245

Hal : Riset Pendahuluan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
di Medan

Dengan hormat,


Menunjuk Surat Bapak Nomor : 2282/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 24 Juli 2025.
tentang Izin Riset Pendahuluan guna untuk penyusunan skripsi terhadap siswi bapak
yaitu :

Nama : Melgiana Rastatilavi
Npm : 2205160269
Program Studi : Manajemen
Semester : VI (Enam)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Pada
PT. Mabar Feed Indonesia.

Dengan ini saya sampaikan bahwa permohonan tersebut kami terima dengan ketentuan
Siswi yang bersangkutan dapat mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan kami.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

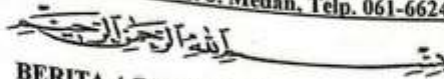
Medan, 30 Juli 2025


PT. MABAR FEED INDONESIA

Hamdan, SH
Manager HRD



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Melgiana Rasfatilavi
 NPM : 2205160269
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Moderasi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan babadman pada buku Panduan dan PISA, TUGAS Kajian FER-UMSU dan PUEBI (EYD). Paragraf dan susunan kata antara lain: judul, Paragraf, dan tujuan penelitian, dan praktik, hasil penelitian, dan metode.	2/08-25	
Bab 2	Paragraf dan susunan kata, kerangka konseptual, gambar dan hubungan antara variabel antara Hipotesis	8/9-25	
Bab 3	Paragraf dan susunan kata, definisi, operasionalisasi, indikator penelitian, jenis penelitian, paparan & sampel, dan part & analisis penelitian	21/09-25	
Daftar Pustaka	Gambaran Software Mendeley	21/10-25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Diskusikan setelah Seminar Proposal		
Persetujuan Seminar Proposal	Xcc disetujui, 23/10-25		

Medan, Oktober 2025

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 14 November 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Melgiana Rasfatilavi
Konsentrasi : MSDM
N . P . M . : 2205160269
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 oktober 2004
Alamat Rumah : Jl alfalah v no, 21
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	oke
Bab I	membicarakan masalah-masalah yang terjadi perusahaan
Bab II	menambahkan tiap indikator variabel 3 indikator
Bab III	mengganti epis dari 2.0 ke 4.0
Lainnya	tidak ada
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

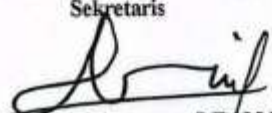
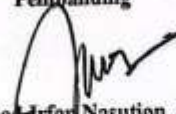
Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

Ketua

 Agus Sani, S.E., M.Sc.
Pembimbing

 Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Sekretaris

 Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembanding

 Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*,
 14 November 2025 menerangkan bahwa:


Nama : Melgiana Rasfatilavi
 Konsentrasi : MSDM
 N.P.M. : 2205160269
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 oktober 2004
 Alamat Rumah : Jl alfalah v no, 21
 Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
 Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.


Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

Ketua


 Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing


 Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

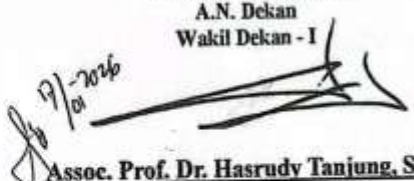
Sekretaris


 Arit Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pemanding


 Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
 A.N. Dekan
 Wakil Dekan - I


 Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
 NIDN : 0118127401



MABAR

PT. MABAR FEED INDONESIA

Jl. Rumah Potong Hewan No. 44, Kel.Mabar, Kec. Medan Deli, Medan 20242
Sumatera Utara - Indonesia
Telp. +62 61 - 6851244 (Hunting). Fax. +62 61 - 6851233
e-mail : office@mabargrp.com ; officemabargrp@gmail.com

Nomor : MFI/HRD/0126/0035
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Melgiana Rasfatilavi
NIM	: 2205160269
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Moderasi pada PT.Mabar Feed Indonesia

Telah selesai melaksanakan riset di PT. Mabar Feed Indonesia yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 5 Februari 2026


MABAR
PT. MABAR FEED INDONESIA
Hamdan, SH
Manager HRD



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BN-PT/AK/Pj/PT/18/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mubtahir Bani No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6523400 - 65234587 Fax. (061) 6825474 - 6821003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan)

Nomor : 621/IL3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 25 Sya'ban 1447 H
13 Februari 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Mahar Feed
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan *Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Melgiana Rasfatilavi**
N P M : **2205160269**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-life Balance sebagai Variabel Moderasi pada PT. Mahar Feed Indonesia**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801



Tembusan :
1. Pertinggal



HASIL WAWANCARA KARYAWAN PT. MABAR FEED INDONESIA

1. Kepemimpinan Transformasional

Pertanyaan:

Bagaimana gaya kepemimpinan atasan di PT. Mabur Feed Indonesia?

Jawaban (Karyawan 1):

"Menurut saya, atasan saya belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi. Kami lebih sering hanya diberi tugas tanpa arahan yang jelas, jadi kurang merasa termotivasi."

Pertanyaan:

Apakah atasan biasanya memberikan perhatian secara individu kepada karyawan?

Jawaban (Karyawan 2):

"Perhatian secara individu masih kurang, terutama kalau ada kendala dalam pekerjaan,. Kadang kami harus menyelesaikan sendiri tanpa arahan atau dukungan yang cukup dari atasan."

2. Motivasi Kerja

Pertanyaan:

Apakah anda aktif memberikan ide atau inisiatif dalam pekerjaan?

Jawaban (Karyawan 3):

"Jujur, saya tidak terlalu aktif dalam hal itu. Karena kadang saya merasa ide yang saya ajukan tidak terlalu diperhatikan, jadi saya lama-lama jadi kurang semangat untuk berinisiatif."

Pertanyaan:

Bagaimana Tingkat motivasi kerja anda selama bekerja di Perusahaan ini?

Jawaban (Karyawan 4):

"Motivasi kerja saya kadang masih naik turun sih. Dan kalau dari Perusahaan sendiri, masih kurang dorongan seperti apresiasi atau penghargaan."

3. Work-Life Balance

Pertanyaan:

Bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi anda?

Jawaban (Karyawan 5):

"Untuk keseimbangan saya masih kurang ya, karena beban kerja cukup tinggi dan jam kerja padat, jadi waktu untuk keluarga dan istirahat jadi terbatas."

Pertanyaan:

Apakah pekerjaan sering menyebabkan stres?

Jawaban (Karyawan 6):

"Nah iya, apalagi kalau target banyak dan waktu terbatas. Kadang jadi kelelahan dan mempengaruhi kondisi pribadi saya juga sih."

4. Kinerja Karyawan

Pertanyaan:

Menurut anda, apakah kondisi saat ini dapat mempengaruhi kinerja anda?

Jawaban (Karyawan 4):

"Iya, sangat berpengaruh sih menurut saya. Karena kalau motivasi turun, otomatis kerja juga jadi kurang maksimal."

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MELGIANA RASFATILAVI
NPM : 2205160269
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 31 Oktober 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Alfalah V No. 21
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Email : mrasfatilavi@gmail.com
HP/WA : 0821-7502-4802

Nama Orang Tua

Ayah : Muhammad Syaff'i
Ibu : Nurhasanah
Alamat : Jl. Alfalah V No. 21

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 02 Medan
2. SMP Swasta Pertiwi Medan
3. SMA Swasta Dharmawangsa Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Februari 2026



MELGIANA RASFATILAVI