

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGRO TANAH REKAH ESTATE KABUPATEN MUKOMUKO

Syifa Nurul Hasanah¹, Hilda Mary², Andry Novrianto³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 7 Maret 2026
Revised: 01 Mei 2026
Accepted: 30 Mei 2026
Published: 30 Mei 2026

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kualitas Sumber Daya Manusia,
Motivasi Kerja,
Prestasi Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Metode yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS). Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu menjadi faktor pendorong meningkatnya motivasi kerja. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun demikian, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Syifa Nurul Hasanah
manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Email syifanurulhasanah501@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut (Aprianto & Zuchri, 2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan

praktik yang melibatkan proses perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan pegawainya.

Lebih lanjut, (Utamy et al., 2020) menekankan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi mengelola tenaga kerja sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mendukung inovasi, perubahan, dan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi persaingan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang berfokus pada pengembangan kualitas manusia di tempat kerja sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Prestasi kerja merupakan indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada Puskesmas, karena mencerminkan keberhasilan pegawai dalam mendukung efektivitas tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai menyelesaikan tanggung jawabnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Syahid et al., 2025:427). Perilaku pemimpin dapat mendorong prestasi kerja dengan efektif pada akhirnya tujuan organisasi tercapai (Manuain, 2022:16).

Karaktersitik pemimpin adalah individu yang memiliki sikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan dalam berbagai hal, dari karaktersitik tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan (Rabbani & Mardalis, 2025:386), Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi (Nengsih & Sari, 2024:220). Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang modern dan partisipatif, di mana pemimpin mengajak anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin demokratis berperan sebagai fasilitator yang mendorong komunikasi dua arah dan menciptakan suasana kerja yang terbuka.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih semangat dan rajin melaksanakan segala pekerjaannya (Rampi et al., 2024:3).

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kerja et al., 2025) kepemimpinan merupakan sebuah proses atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan atau pegawainya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi. gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya (Astuti et al., 2024). (Natalia & Harefa, 2025) menekankan pentingnya kepemimpinan transformatif dalam konteks pelayanan digital. Pemimpin transformatif adalah mereka yang tidak hanya mampu melihat perubahan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan jemaat untuk menjadi bagian aktif dari transformasi tersebut.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut penelitian (Evidence, 2025), Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosinya sendiri secara efektif, sekaligus memahami emosi orang lain untuk menciptakan hubungan sosial yang harmonis dan respons kerja yang adaptif. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang mengendalikan tekanan, mengelola konflik, menjaga motivasi, serta membuat keputusan yang lebih matang dalam konteks kerja maupun kehidupan sehari-hari. kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kualitas interaksi antarpegawai, memperbaiki komunikasi,

dan mendukung kinerja yang lebih stabil karena individu mampu mengontrol emosi negatif serta mempertahankan keseimbangan psikologis.

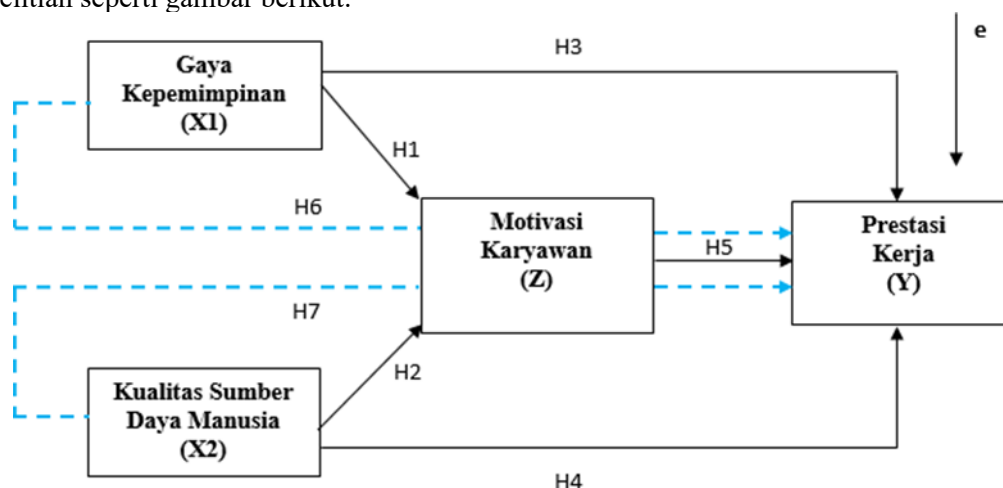
Prestasi Kerja

Menurut (Hamdun, 2023: 4) Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor penting, yaitu kemampuan, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Motivasi Kerja

Menurut (Amrullah et al., 2024: 4) Motivasi adalah merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri demi melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan antusias demi menggapai sasaran tertentu. Menurut (Maidarti, 2022: 4) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

H1:Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko

H2:Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko.

H3:Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko

H4:Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko H5:Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada

PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko

H6:Gaya Kepemimpinan di intervening oleh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko

H7: Kualitas Sumber Daya Manusia di intervening oleh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko yang berjumlah 80 orang dari seluruh karyawan yang ada hanya mengambil sampel karyawan tetap. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, menurut (Kuntoro & Fajrie, 2023: 5), dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur interatif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*.

Teknik analisis data sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (*outer model*)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut, (Komputer & Purwokerto, 2025) mengatakan pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksi dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dan dinilai dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, akan tetapi *Cronbach's alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

2. Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan subansi teori. Analisa inner model dapat dievaluasi menggunakan:

a) R-Square

Model struktural dalam PLS untuk konstruk dependen menggunakan *R-Square*. Menurut, (Komputer & Purwokerto, 2025) mengatakan *R-Square* berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel dan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria

nilai *R-Square* yaitu dimana nilai *R-Square* mempunyai rentang nilai yaitu 0 sampai dengan 1 yang apabila semakin tinggi nilai maka akan semakin tinggi pula nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0.7 (kuat), 0.50 (lemah).

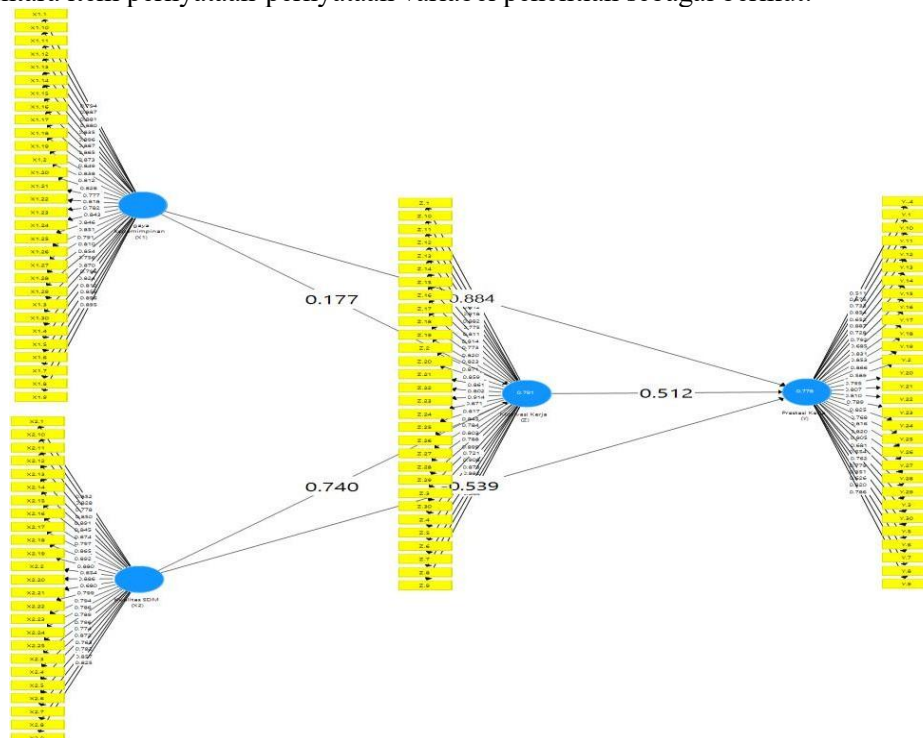
b) Koefisien Jalur (*path coefficient*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

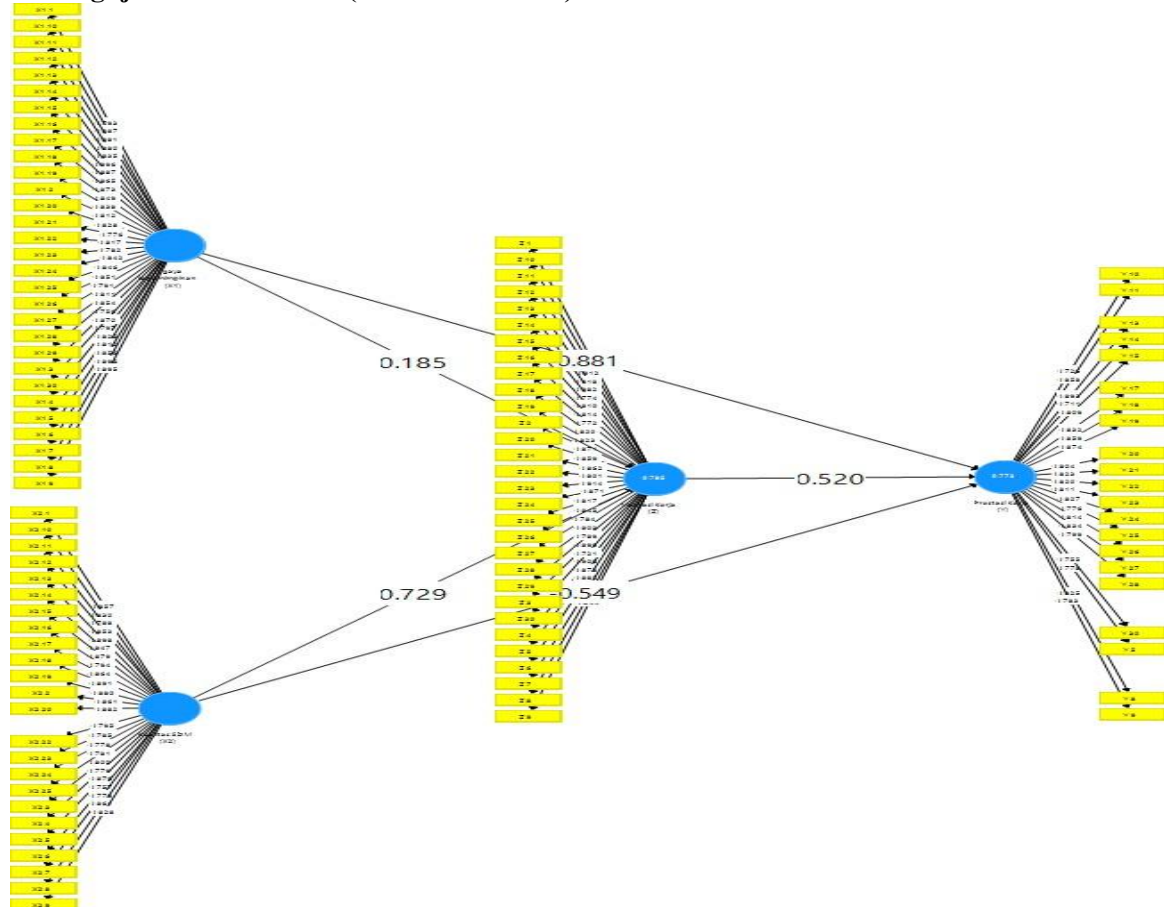
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Sebelum Eliminasi

Pada gambar 4.1 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi (X2.21,Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.6,Y.7,Y12,Y.16,Y.29)

2. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Setelah Eliminasi



Gambar 3. Outer Model Setelah Eliminasi

Extrated (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat di nilai melalui *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk variabel pada tabel:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Indikator	Average Variance Extrated (AVE)
Gaya kepemimpinan_(X1)	0.707
Kualitas sumber daya manusia_(X2)	0.692
Motivasi Kerja_(Z)	0.713
Prestasi Kerja_(Y)	0.658

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reabilitas atau *Reability Construc*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing atau variabel. Penilaian ini dengan melihat

nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0.70 .

Tabel 2. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Gaya kepemimpinan_(X1)	0.986
Kualitas sumber daya manusia_(X2)	0.982
Motivasi Kerja_(Z)	0.987
Prestasi Kerja_(Y)	0.976

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Tabel 3. Nilai cronbach's alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	Perbandingan	Keterangan
Gaya kepemimpinan_(X1)	0.986	0,7	Realibel
Kualitas sumber daya manusia_(X2)	0.981	0,7	Realibel
Motivasi Kerja_(Z)	0.986	0,7	Realibel
Prestasi Kerja_(Y)	0.974	0,7	Realibel

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

4. Nilai R-Square

Tabel 4. Evaluasi Nilai R-Square

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja_(Z)	0.785	0.779
Prestasi Kerja_(Y)	0.773	0.764

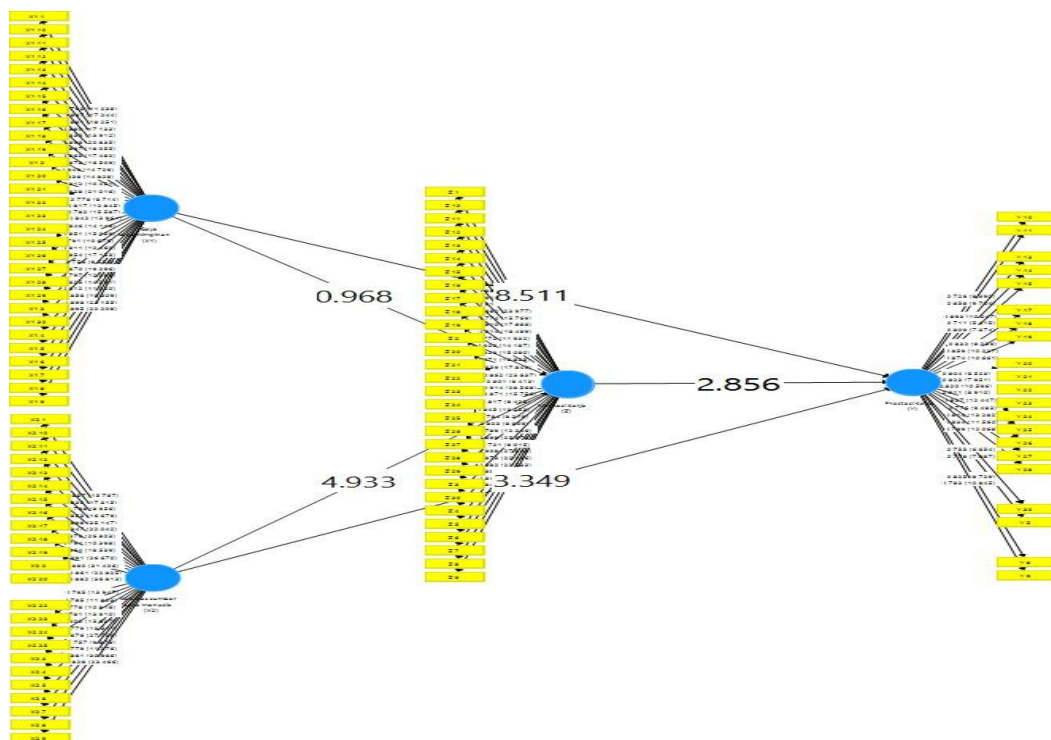
Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Pada tabel di atas terlihat nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,785 atau 78,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima nya oleh konstruk gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia, sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Sementara nilai R-Square untuk konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,773 atau 77,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima nya oleh konstruk gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja, sisanya 22,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

5. Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah di hipotesiskan. *Model structural* di evaluasi dengan memperlihatkan nilai R-square untuk variabel endogen dari pengaruh yang diterima dari variabel eksogen. Berikut *Model structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 4. Inner Model

6. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,348 dengan nilai t-statistik sebesar 0,939, dimana nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,939 < 1,96$) dan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,348 > 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 8,299, dimana nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($8,299 > 1,96$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 4,823, dimana nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($4,823 > 1,96$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,002 dengan nilai t-statistik sebesar 3,108, dimana nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,108 > 1,96$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,009 dengan nilai t-statistik sebesar 2,639, dimana nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,639 > 1,96$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,337 dengan nilai t-statistik sebesar 0,961, dimana nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,961 < 1,96$) dan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,337 > 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, terlihat bahwa berdasarkan Tabel 4.20 di atas diperoleh nilai p-value sebesar 0,018 dengan nilai t-statistik sebesar 2,364, dimana nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,364 > 1,96$) dan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,018 < 0,05$). Dengan demikian dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada belum mampu menjadi faktor pendorong meningkatnya Motivasi Kerja karyawan.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. ini membuktikan bahwa kualitas sdm dapat dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Hal ini dapat dipengaruhi oleh adanya hubungan berlawanan arah antara kualitas sumber daya manusia dan prestasi kerja, yang perlu dianalisis lebih lanjut secara konseptual dan empiris.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.
6. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Dengan demikian, Motivasi Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja.
7. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Agro Tanah Rekah Estate Kabupaten Mukomuko. Artinya, Motivasi Kerja mampu memediasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja.

REFERENSI

- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW*. 2(September), 160–166.
- Evidence, A. S. of E. (2025). *The Role of Emotional Intelligence in Mental Health , Learning , and Adaptation : A Synthesis of Empirical Evidence*. IX(2454), 2428–2435.
<https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Komputer, F. I., & Purwokerto, U. A. (2025). *Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS*
Analysis of Validity and Reliability of Questionnaires Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling Method on SMARTPLS Application. 5(7), 1905–1913.
- Kuntoro, B. T., & Fajrie, N. (2023). *Pengembangan instrumen penilaian sikap sosial menggunakan skala likert untuk siswa sekolah dasar*. 10(1), 1–10.
- Utamy, R., Ahmad, S., Eddy, S., Menengah, S., & Negeri, K. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 226–236.