

Pengaruh Faktor Individual terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Packaging Melalui Kualitas Leadership

Zumrotin Nur Afifah¹, Dewi Kurniasih^{2*}, Farizi Rachman³, dan Akhmad Nabil Allam⁴

¹Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

²Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

³Program Studi Teknik Desain dan Manufaktur, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

⁴PT Kerta Rajasa Raya, Jalan Raya Tropodo No. 1, Kepuh, Tropodo, Waru, Kabupaten Sidoarjo 61256

*E-mail: dewi.kurniasih@ppns.ac.id

Abstrak

Industri manufaktur tidak dapat lepas dari peran industri kemasan atau *packaging*. Perusahaan *packaging* ini merupakan salah satu industri manufaktur pembuatan karung plastik dengan hasil produksi berupa *woven bag* dan *jumbo bag*. Rata-rata total produksi *jumbo bag* mencapai 9.312 pcs per bulan. Banyaknya jumlah produksi tentu saja harus disertai dengan kinerja yang baik agar produk tidak mengalami kegagalan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual, yang mana dalam penelitian ini faktor individual terdiri atas kualitas tidur dan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari faktor individual berupa kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervensi melalui kualitas *leadership*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan sampel sebanyak 75 orang. Penelitian ini memperoleh hasil, antara lain: 1) Kualitas tidur memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kualitas *leadership* ($p\text{-value}=0,012$), namun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas *leadership* ($p\text{-value}=0,824$), 2) Kualitas tidur dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value}=0,003$ pada kualitas tidur dan $p\text{-value}=0,000$ pada motivasi kerja), 3) Kualitas *leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value}=0,936$), 4) Kualitas tidur dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas *leadership* ($p\text{-value}=0,945$ pada kualitas tidur dan $p\text{-value}=0,988$ pada motivasi kerja).

Kata Kunci: Faktor individual, Kinerja karyawan, Kualitas *leadership*, Kualitas tidur, Motivasi kerja

Abstract

The manufacturing industry cannot be separated from the role of the packaging industry. This packaging company produces plastic sacks in the form of woven bags and jumbo bags. The average total production of jumbo bags reaches 9,312 pcs per month which of course must be accompanied by good performance. Employee performance can be influenced by individual factors, which in this study consist of sleep quality and work motivation. This study aims to determine the effect of individual factors in the form of sleep quality and work motivation on employee performance through leadership quality. The methods in this research is *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) with a sample of 75 people. The results obtained in this study are: 1) Sleep quality has a significant effect on leadership quality

(p -value=0.012), but work motivation has no significant effect on leadership quality (p -value=0.824), 2) Sleep quality and work motivation have a significant effect on employee performance (p -value=0.003 on sleep quality and p -value=0.000 on work motivation), 3) Leadership quality has no significant effect on employee performance (p -value=0.936), 4) Sleep quality and work motivation have no significant effect on employee performance through leadership quality (p -value=0.945 on sleep quality and p -value=0.988 on work motivation).

Keywords: Employee performance, Individual factors, Leadership quality, Sleep quality, Work motivation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia saat ini mengalami perubahan dari yang mulanya berbasis komoditas menjadi berbasis produksi (Anggraeny and Suryana, 2022). Industri manufaktur tidak dapat lepas dari peran industri kemasan atau *packaging*. Sektor industri mencatat bahwa Produk Domestik Bruto pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yakni sebesar Rp2.946,9 triliun. Peningkatan jumlah industri dapat menimbulkan persaingan industri yang semakin ketat dan dapat menimbulkan kegagalan pada perusahaan. Maka dari itu, menurut (Nabila and Syarvina, 2022) diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik dan mengacu pada manusia beserta keterampilan karyawannya. Keahlian, ide, bakat, energi karyawan, kinerja organisasi, dan produktivitas merupakan sumber daya manusia dari sebuah perusahaan.

Perusahaan *packaging* di Sidaorjo ini merupakan salah satu industri manufaktur pembuatan karung plastik yang menghasilkan *woven bag* dan *jumbo bag*. Salah satu divisi yang akan diteliti di perusahaan ini adalah Divisi *Jumbo Bag* yang harus menghasilkan rata-rata 9.312 pcs per bulan. Banyaknya jumlah produksi harus disertai dengan kinerja yang baik agar produk yang dihasilkan tidak mengalami kegagalan. Ciri-ciri seorang karyawan memiliki kinerja baik menurut (Febi et al., 2019) antara lain memiliki tingginya rasa tanggung jawab, berani untuk mengambil risiko, memiliki visi atau tujuan dan rencana yang baik serta berupaya untuk mewujudkannya, dan dapat memanfaatkan umpan balik di seluruh pekerjaannya. Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, yakni faktor individual dan faktor lingkungan (Muis, 2018). Faktor individual pada penelitian di perusahaan ini adalah kualitas tidur serta motivasi kerja. Sedangkan faktor lingkungan organisasi sekaligus menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kualitas *leadership*.

Kualitas tidur mengacu pada kepuasan seseorang terhadap tidurnya, sehingga tidak merasa lelah, menguap atau mengantuk di pagi hari. Menurut (Reza et al., 2019), tidur dapat ditandai dengan hilangnya kesadaran, namun organ vital terus berfungsi dan mengatur berbagai fungsi psikologis, fisiologis, dan mental seseorang. Terpenuhinya kebutuhan tidur dapat dilihat dari keadaan tubuh saat bangun tidur. Kurang tidur dapat menyebabkan insomnia, kinerja kurang baik, kurang memiliki rasa semangat, sering merasa mengantuk, dan berkurangnya stamina. Tujuh komponen kualitas tidur, antara lain: kualitas tidur personal, waktu tidur, kemampuan tidur, penggunaan obat tidur, provokasi tidur, durasi tidur, serta *disfunction* siang hari (Gautama and Ariani, 2021).

Sedangkan motivasi kerja menurut (Purba, 2019) adalah cara memuaskan untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui faktor-faktor tertentu agar orang tersebut dapat mengarahkan usaha terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Faktor tersebut adalah faktor motivator atau motivasi internal dan faktor *hygiene* atau motivasi eksternal. Motivasi internal terdiri atas prestasi atau pencapaian kerja, penghargaan, pekerjaan yang dikerjakan, tanggung jawab, dan *advancement*. Sedangkan

motivasi eksternal terdiri dari peraturan atau kebijakan dan administrasi, supervisi perusahaan, hubungan antar personal, kondisi pekerjaan, dan gaji atau upah (Lumbantobing, 2020).

Adapun faktor lingkungan organisasi yang dijadikan sebagai variabel mediasi pada penelitian ini adalah kualitas *leadership*. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan cara seorang atasan atau pemimpin untuk memberi arahan, dorongan, dan mengatur segala aspek dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Nasution and Ichsan, 2021). Beberapa karakter yang seorang *leader* atau pemimpin harus miliki menurut (Larasati, 2018) antara lain beriman serta bertaqwa kepada Tuhan; jujur serta adil; arif dan bijaksana; bertanggung jawab; berpandangan ke depan dan inspiratif; rajin, disiplin, ulet, cerdas, tanggap, dan cekatan; ikhlas dan tanpa pamrih.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung faktor individual yang berupa variabel kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kualitas *leadership*, pengaruh langsung faktor individual berupa variabel kualitas tidur dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung kualitas *leadership* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung faktor individual berupa kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* berupa kualitas *leadership*.

2. METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Terdapat dua tahap evaluasi model dalam PLS-SEM, yaitu evaluasi *outer model* (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* (*structural model*). Tahapan dari evaluasi *outer model* terdiri atas *convergent validity* yang mencakup *individual item reliability*, *composite reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *discriminant validity*. Kemudian dilanjutkan tahap evaluasi *inner model* yang terdiri dari uji t, nilai *r-square*, dan perhitungan GoF. Banyaknya sampel yang diteliti adalah 75 responden yang merupakan karyawan dari Divisi *Jumbo Bag*.

Pada penelitian ini, kuesioner untuk mengukur variabel kualitas tidur menggunakan *Pittsburg Sleep Quality Index* (PSQI). Kuesioner tersebut digunakan untuk mengukur dan membedakan seseorang melalui kualitas tidurnya yang baik atau buruk. Kuesioner terdiri dari 7 item pertanyaan. Sedangkan untuk mengukur motivasi kerja maka menggunakan kuesioner *Motivation at Work Scale* (MAWS) yang memiliki 12 item pertanyaan. Lalu, variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dengan 18 pertanyaan. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur seluruh aspek penting dari kinerja individu karyawan serta memiliki kelebihan dapat digunakan di seluruh tempat kerja. Kemudian, variabel terakhir yakni kualitas *leadership* menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh (Larasati, 2018) dengan jumlah 9 item pertanyaan. Adapun, hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H_{0.1} = Kualitas tidur tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas *leadership*

H_{0.2} = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas *leadership*

H_{0.3} = Kualitas tidur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{0.4} = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{0.5} = Kualitas *leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{0.6} = Kualitas tidur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas *leadership*

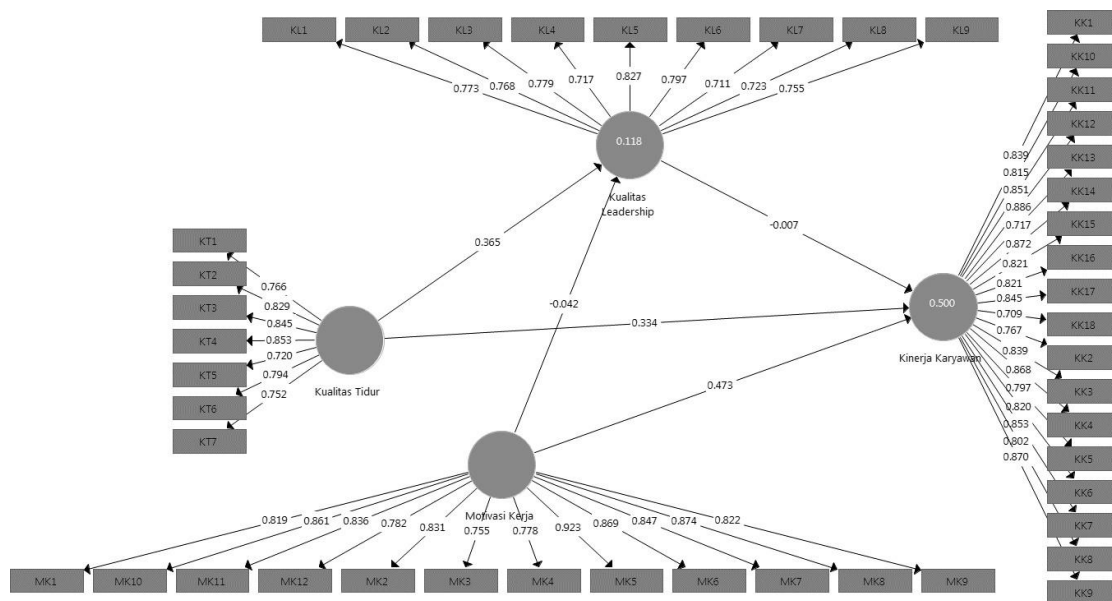
H_{0.7} = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas *leadership*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner terkait kualitas tidur, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kualitas *leadership*, kemudian data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode PLS-SEM melalui *software SmartPLS*. Nilai *loading factor* setiap indikator diperoleh sebesar $\geq 0,5$. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pada variabel laten dari model pengujian ini valid dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Evaluasi *Outer Model*

Tahap selanjutnya evaluasi *outer model* melalui nilai *loading factor* di setiap indikator pada variabel laten yang diteliti. Berikut merupakan gambar hasil evaluasi *outer model* pada penelitian ini:



Gambar 1. Nilai *Loading Factor* Evaluasi *Outer Model*

Berdasarkan Gambar 1. diketahui bahwa nilai *loading factor* seluruh indikator pada variabel kualitas tidur, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kualitas *leadership* telah melebihi nilai batas penerimaan yakni sebesar $\geq 0,5$. Sehingga setiap indikator dapat dikatakan valid dan reliabel. Adapun evaluasi *outer model* juga melalui *Composite Reliability* (CR) dengan nilai batas penerimaan $\geq 0,7$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai batas penerimaan 0,5 untuk dapat dikatakan valid dan reliabel. Nilai dari *Composite Reliability* dan AVE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

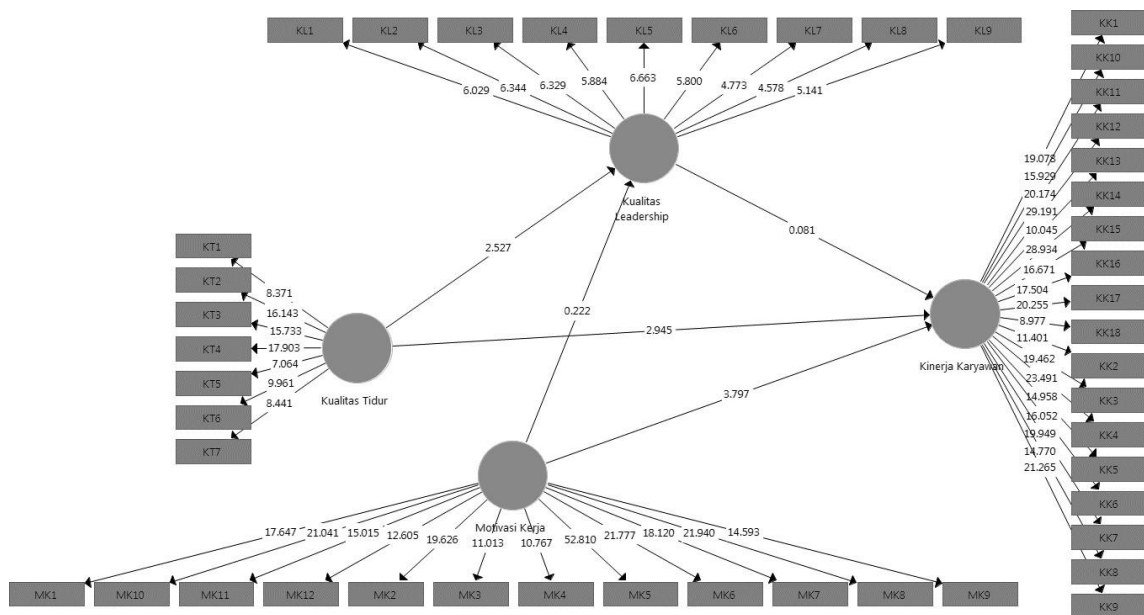
Tabel 1. Hasil Uji *Composite Reliability* dan AVE

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Kualitas Tidur	0,903	0,906	0,923	0,633
Motivasi Kerja	0,960	0,963	0,965	0,696
Kinerja Karyawan	0,972	0,974	0,974	0,677
Kualitas Leadership	0,910	0,926	0,926	0,581

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat diartikan valid dan reliabel sebab nilai CR telah melebihi 0,7 dan AVE mendapat nilai lebih dari 0,5. Maka tahapan selanjutnya dapat dilaksanakan, yaitu dengan pengujian *cross loading*. *Cross loading* merupakan suatu nilai yang membandingkan hubungan setiap indikator terhadap variabel latennya sendiri dan variabel laten lainnya. Keseluruhan indikator pada penelitian ini dikatakan valid dan reliabel dikarenakan setiap indikator memiliki nilai korelasi lebih besar terhadap variabel latennya dibandingkan terhadap variabel laten lainnya.

Evaluasi Inner Model

Selanjutnya adalah tahapan evaluasi *inner model*, yang terdiri dari uji t, nilai *r-square*, dan perhitungan GoF. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hubungan tiap variabel dari model yang diteliti. Pada uji ini dapat dilihat hipotesis mana saja yang dapat diterima atau ditolak. Nilai *t-value* yang digunakan sebagai acuan dapat berupa nilai *critical value* (C.R) dengan nilai $\geq 1,96$ atau $P \leq 0,05$. Apabila nilai *p-value* $\geq 0,05$ maka H_0 diterima atau tidak adanya pengaruh yang signifikan antar variabel yang diuji. Berikut merupakan hasil uji t dengan nilai C.R setiap variabel dan indikatornya:



Gambar 2. Hasil Output Uji T

Sesuai Gambar 2. diketahui bahwa semua indikator pada variabel laten yang diukur, yakni faktor individual yang berupa variabel kualitas tidur dan motivasi kerja, variabel kualitas *leadership*, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai $\geq 1,96$. Artinya, seluruh indikator berpengaruh signifikan terhadap variabel latennya. Hasil uji t yang selanjutnya yaitu dengan melihat nilai *p-value* seluruh hubungan dari model penelitian. Hasil *p-value* terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Kualitas Tidur □ Kualitas <i>Leadership</i>	0,365	2,527	0,012	H _{0.1} ditolak
Motivasi Kerja □ Kualitas <i>Leadership</i>	-0,042	0,222	0,824	H _{0.2} diterima
Kualitas Tidur □ Kinerja Karyawan	0,334	2,945	0,003	H _{0.3} ditolak
Motivasi Kerja □ Kinerja Karyawan	0,473	3,797	0,000	H _{0.4} ditolak
Kualitas <i>Leadership</i> □ Kinerja Karyawan	-0,007	0,081	0,936	H _{0.5} diterima

Tabel 2. menunjukkan bahwa hipotesis H_{0.1}, H_{0.3}, dan H_{0.4}ditolak karena memiliki nilai *p-value* ≤ 0,05 dan *t-value* ≥ 1,96. Sedangkan hipotesis H_{0.2} dan H_{0.5}diterima karena memiliki nilai *p-value* > 0,05 dan *t-value* < 1,96. Selanjutnya adalah dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung atau *indirect effect*. Tujuannya adalah agar mengetahui pengaruh variabel kualitas tidur serta motivasi kerja melalui variabel mediasi berupa kualitas *leadership*. Hasil *p-value* dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Kualitas Tidur □ Kualitas <i>Leadership</i> □ Kinerja Karyawan	-0,003	0,069	0,945	H _{0.6} diterima
Motivasi Kerja □ Kualitas <i>Leadership</i> □ Kinerja Karyawan	0,000	0,015	0,988	H _{0.7} diterima

Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel kualitas *leadership* tidak dapat memediasi pengaruh faktor individual yang berupa variabel kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_{0.6} dan H_{0.7}diterima. Selain itu, perlu diketahui nilai *r-square* yang mana nilainya dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,500	0,479
Kualitas <i>Leadership</i>	0,118	0,094

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai *r-square* 0,500 yang berarti kinerja karyawan Divisi *Jumbo Bag* dipengaruhi oleh kualitas tidur, motivasi kerja, dan kualitas *leadership* sebesar 50%. Sedangkan 50% lainnya berasal dari variabel-variabel yang tidak digunakan pada penelitian di perusahaan *packaging* ini. Pengujian *inner model* selanjutnya yaitu dengan perhitungan *Goodness of Fit* (GoF). Nilai GoF digunakan untuk mengetahui validasi model struktural secara total. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$GoF = \sqrt{Com} \times R^2$$

Di mana: \overline{Com} = *average communalities* atau rata-rata nilai AVE
 $\overline{R^2}$ = nilai rata-rata model R^2

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh nilai GoF sebesar 0,557. Sehingga, karena nilai yang didapatkan lebih dari 0,36 maka dapat dikatakan bahwa GoF besar.

Perhitungan *Variance Accounted For* (VAF)

Tujuan dari perhitungan VAF adalah agar mengetahui besar nilai pengaruh variabel *intervening* dalam pengaruh kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus nilai VAF yang digunakan sebagai berikut:

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c} \times 100\%$$

Di mana: a = pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening*
b = pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel dependen
c = pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan rumus tersebut, nilai a, b, dan c diperoleh melalui nilai *original sample* pada pengaruh langsung yang ada di Tabel 2. Sehingga, pada penelitian ini diperoleh nilai VAF pada variabel kualitas tidur sebesar -0,01 dan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,00. Keduanya memiliki nilai < 20% yang berarti tidak ada efek mediasi dari variabel *intervening* (*no mediation*).

Pembahasan

Hasil pengujian menggunakan metode PLS-SEM pada penelitian di perusahaan *packaging* ini menunjukkan hasil bahwa kualitas tidur memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,003 dan *t-value* sebesar 2,945. Artinya, semakin baik kualitas tidur karyawan di Divisi *Jumbo Bag* maka akan terjadi peningkatan juga terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di perusahaan ini sejalan dengan (Christiana, 2022) yang dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan kualitas tidur dengan kinerja, karena kualitas tidur yang tidak mencukupi dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 dan *t-value* sebesar 3,797. Artinya, apabila motivasi kerja dari seorang karyawan Divisi *Jumbo Bag* semakin tinggi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan (Nugroho, 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki motivasi yang tinggi secara internal dan eksternal. Adapun kualitas *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena *p-value* yang diperoleh sebesar 0,936 dan *t-value* sebesar 0,081. Penelitian ini sejalan dengan (Rachmawan and Aryani, 2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masa kepemimpinan sudah menjadi kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan kepada organisasi.

Sebelum menganalisis pengaruh kualitas tidur terhadap kinerja karyawan melalui kualitas *leadership*, terlebih dahulu menganalisis bahwa kualitas tidur berpengaruh terhadap kualitas *leadership* karena nilai *p-value* sebesar 0,012 dan *t-value* 2,527. Baru selanjutnya dapat diketahui bahwa kualitas *leadership* tidak memediasi pengaruh kualitas tidur terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar 0,945 dan *t-value* sebesar 0,069. Penelitian ini sejalan dengan (Nordmo, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memoderasi kualitas tidur dengan kinerja kontekstual. Hal yang serupa juga dilakukan pada variabel motivasi kerja, di mana hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas *leadership*. Diketahui nilai *p-value*

sebesar 0,824 dan *t-value* sebesar 0,222. Kemudian pada pengaruh tidak langsung didapatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas *leadership* dengan *p-value* sebesar 0,988 dan *t-value* sebesar 0,015. Penelitian ini sejalan dengan (Um, Joo, and Her, 2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi atau *intervening* antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kesejahteraan kerja yang berdampak pada kinerja. Tidak adanya pengaruh variabel mediasi atau *intervening* berupa kualitas *leadership* ini sesuai dengan hasil perhitungan nilai VAF yang menunjukkan kategori *no mediation* pada variabel kualitas tidur dan motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian di perusahaan *packaging* ini, antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara faktor individual berupa kualitas tidur terhadap kualitas *leadership* di Divisi *Jumbo Bag* dengan nilai *p-value* sebesar 0,012. Namun, tidak terdapat pengaruh signifikan antara faktor individual berupa motivasi kerja terhadap kualitas *leadership* dengan nilai *p-value* sebesar 0,824.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara faktor individual yang meliputi kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi *Jumbo Bag* dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 dan 0,000.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kualitas *leadership* terhadap kinerja karyawan Divisi *Jumbo Bag* dengan nilai *p-value* sebesar 0,936. Selain itu, nilai VAF yang diperoleh sebesar -0,01 yang berarti tidak ada efek mediasi dari variabel *intervening*.
4. Variabel kualitas *leadership* tidak memediasi pengaruh faktor individual berupa kualitas tidur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi *Jumbo Bag* dengan nilai *p-value* sebesar 0,945 dan 0,988. Selain itu, nilai VAF yang diperoleh sebesar 0,00 yang berarti tidak ada efek mediasi dari variabel *intervening*.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeny, A.D., Suryana, A., 2022. Pengaruh Analisis Kebangkrutan Model Altman Z-Score Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Sebelum Dan Saat Pandemi Covid -19 (Studi Kasus Tahun 2019-2020) 3.
- Christiana, M., 2022. Pengaruh Kualitas Tidur Perawat Shift Malam Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan. *J. Manag. Nurs.* 1, 46–51.
- Febi, F., Dayyan, M., Pospos, A.F.F., Ilham, I., 2019. Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa). *Jim J. Ilm. Mhs.* 1, 1–13.
- Gautama, C., Ariani, N.K.P., 2021. Gambaran Kualitas Tidur Pada Pasien Kanker Yang Menjalani Radioterapi Di Rsup Sanglah Denpasar.
- Larasati, D., 2018. Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi Dan Motivasi Karyawan.
- Lumbantobing, J.S., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara Ii. *J. Ilmu Manaj. Terap.* 2, 142–154.
- Muis, M.R., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 1.
- Nabila, V.S., Syarvina, W., 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan 6.
- Nasution, L., Ichsan, R.N., 2021. Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *J. Ilm. Metadata* 3, 308–320.
- Nordmo, M., 2019. Sleep And Naval Performance. The Impact Of Personality And Leadership

- (Doctoral Thesis). The University Of Bergen.
- Nugroho, K.J., 2021. Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi* 21, 156–163.
- Purba, E., 2019. Peranan Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ilm. Simantek* 3, 39–39.
- Rachmawan, P.T., Aryani, D.N., 2020. Kepemimpinan Spiritual Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis* 21, 136–148.
- Reza, R.R., Berawi, K., Karima, N., Budiarto, A., 2019. Fungsi Tidur Dalam Manajemen Kesehatan.
- Um, B., Joo, H., Her, D.Y., 2018. The Relationship Between Elementary School Teachers' Work Motivation And Well-Being: The Mediating Effects Of Principal Leadership And Work Stress. *Int. J. Soc. Sci. Stud.* 6, 67.