

ABSTRAK

PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE*, TEKNOLOGI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

KIKY MARSHEILA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leader-member exchange* (LMX), teknologi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor perbankan di Indonesia, khususnya pada bank BRI, Bank Mandiri, dan BNI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, dan seluruh item dinyatakan valid serta reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan uji Sobel untuk menguji peran mediasi motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat LMX, pemanfaatan teknologi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa LMX tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula teknologi yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh antara LMX terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi tidak mampu memediasi pengaruh antara teknologi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, motivasi terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar peningkatan pada variabel LMX difokuskan pada dimensi *loyalty*, variabel teknologi pada dimensi *utilization*, variabel kepuasan kerja pada dimensi *happiness*, variabel motivasi pada dimensi *extrinsic motivation*, serta variabel kinerja karyawan pada dimensi *job quantity*.

Kata Kunci: *Leader-Member Exchange*, Teknologi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE,
TECHNOLOGY, AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION
AS A MEDIATING VARIABLE****By****KIKY MARSHEILA**

This study aims to analyze the effect of leader-member exchange (LMX), technology, and job satisfaction on employee performance, with motivation as a mediating variable among employees in the banking sector in Indonesia, specifically at BRI, Bank Mandiri, and BNI. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to respondents selected through an accidental sampling technique. The research instruments underwent validity and reliability testing, and all items were declared valid and reliable. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) and the Sobel test to examine the mediating role of motivation. The results indicate that the levels of LMX, technology utilization, job satisfaction, motivation, and employee performance are in the moderate to high categories. The findings reveal that LMX does not have a significant effect on employee performance. Similarly, technology also does not show a significant effect on employee performance. In contrast, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, indicating that the higher the level of job satisfaction experienced by employees, the better the performance they produce. Furthermore, motivation is not able to mediate the relationship between LMX and employee performance, nor the relationship between technology and employee performance. However, motivation is proven to act as a partial mediator in the relationship between job satisfaction and employee performance. Overall, these findings indicate that job satisfaction is the most dominant variable influencing employee performance. Based on the results of this study, it is recommended that improvements in the LMX variable focus on the loyalty dimension, technology on the utilization dimension, job satisfaction on the happiness dimension, motivation on the extrinsic motivation dimension, and employee performance on the job quantity dimension.

Keywords: Leader-Member Exchange, Technology, Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance, Human Resources