

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal**

**Hernanda Diva Auliya<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>**

Universitas Stikubank

hernandadivaauliya@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>, suhana@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to find out and analyze the extent to which transformational leadership style variables, intrinsic motivation and extrinsic motivation affect employee performance. This research object is PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal with a sample of 100 permanent employees. Sample selection using saturated sampling. The method used is a quantitative method by collecting data using a questionnaire and distributed by gform with a likert scale as a measurement tool. The types of data used are primary data and secondary data. Data processing and testing using the SPSS version 26 program. The instrument tests used are validity tests and reliability tests. The analysis techniques used include multiple linear regression analysis, f tests, coefficients of determination, and hypothesis tests (tests). The findings in this study show that Transformational leadership style and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance. In addition, extrinsic motivation also plays a role in influencing employee performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan tetap. Pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dibagikan melalui Google Form dengan skala Likert sebagai alat ukurnya. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengolahan dan pengujian data menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji f, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil temuan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Motivasi ekstrinsik juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM mempunyai pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam hal kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku dalam pekerjaan dan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan target kerja yang telah diberikan oleh perusahaan (Lubis et al., 2022). Pemimpin transformasional memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk meningkatkan performa kerja yang lebih baik (Amin et al., 2023). Selain melalui gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi.

Motivasi merupakan proses yang mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang terstruktur dapat membantu pengembangan bakat karyawan dan produktivitas kerja secara maksimal. Dalam suatu organisasi motivasi dibedakan menjadi finansial-non finansial, serta intrinsik dan ekstrinsik (Lubis et al., 2022). Motivasi intrinsik diartikan sebagai keinginan berdasarkan minat dan kemampuan karyawan tanpa adanya dorongan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah salah satu kegiatan yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal karyawan yang memberikan dorongan melalui gaji dan tunjangan, insentif, promosi, dan lingkungan kerja (Bulo & Tumbuan, 2015).

Objek penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. BRI memiliki kegiatan dalam memberikan pelayanan permodalan. Permodalan yang dimaksud dengan memberikan fasilitas kredit untuk membiayai operasional usaha sesuai dengan kebutuhan pengadaan bahan dan proses produksi kepada pengusaha mikro. Berikut ini merupakan standar penilaian kinerja karyawan BRI, yaitu:

Skor	Klasifikasi
2.00 - 2.50	Cukup Baik
2.51 - 3.00	Baik
3.01 - 3.15	Sangat Baik
3.16 - 3.25	Istimewa

Sumber: PT BRI (PERSERO) KC Kendal, 2023

Berdasarkan data hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal, dapat diketahui rata-rata persentase kinerja karyawan sebesar 76%. Namun, hasil *pra-survey* ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal masih rendah dan memerlukan peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan BRI KC Kendal.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Yusuf, 2021) kinerja adalah efektivitas operasional suatu organisasi yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditentukan. Menurut Robbins dalam (Yusuf, 2021) kinerja karyawan memiliki lima indikator yaitu : (1) Kuantitas; (2) Kualitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; dan (5) Kemerdekaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan akan lebih efisiensi dan efektivitas dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan dapat di tingkatkan melalui gaya kepemimpinan dan faktor motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Robbins & Judge, 2017:345) gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi karyawannya melebihi kepentingan pribadinya dan memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada karyawan. Kriteria seorang pemimpin transformasional dapat diukur dari pengaruhnya terhadap karyawan untuk mendukung visi dan tujuan perusahaan (Bass & Avolio, 1994). Menurut (Bass & Avolio, 1994) gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator, yaitu: (1) Pertimbangan individual; (2) Stimulasi intelektual; (3) Motivasi inspirasional; dan (4) Pengaruh ideal. Selain melalui gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan kinerja karyawan dapat melalui faktor motivasi.

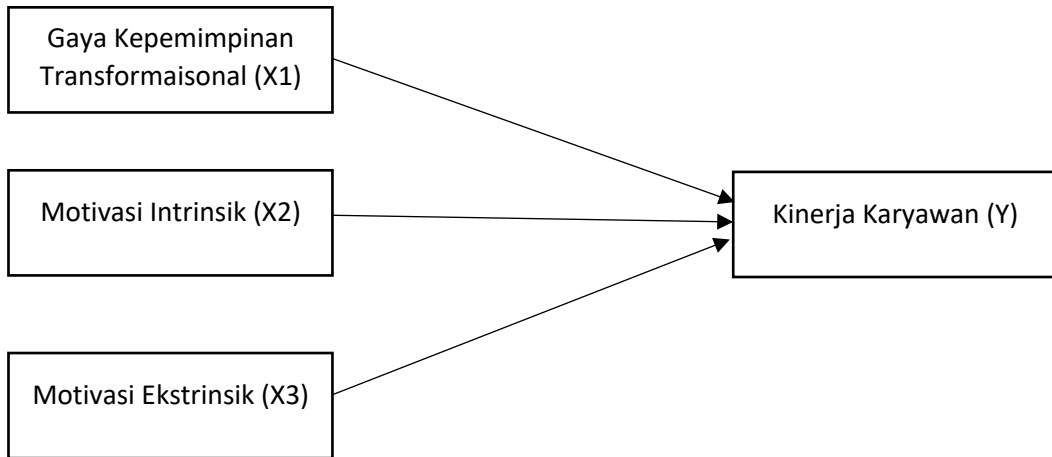
### **Motivasi Intrinsik**

Menurut (Yusuf, 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dalam diri karyawan yang menunjukkan perilaku kuat untuk tumbuh dan berprestasi guna memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih proaktif, gigih, dan produktif dalam bekerja. Menurut Herzberg dalam (Yusuf, 2021:160) motivasi intrinsik memiliki tiga indikator, antara lain: (1) Prestasi; (2) Pengakuan; dan (3) Tanggung jawab.

Menurut Luthans dalam (Yusuf, 2021:160) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri dan turut dalam menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori *hygiene faktor*. Motivasi ekstrinsik mengacu pada imbalan konkret seperti gaji, tunjangan, keamanan, promosi, kontrak kerja, lingkungan kerja dan kondisi kerja. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi di kalangan karyawan. menurut Herzberg motivasi ekstrinsik memiliki enam indikator, yaitu: (1) Senior manajemen yang

efektif; (2) Kualitas supervisi; (3) Hubungan antar personal; (4) Gaji; (5) Tunjangan; dan (6) Adanya nilai-nilai inti.

Model penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. BRI KC Kendal. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Besar sampel yang digunakan adalah 100 karyawan tetap. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada karyawan PT. BRI KC Kendal. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. Format pengukuran dengan menggunakan skor 1 - 5 atau jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Pengolahan dan pengujian data kuesioner menggunakan program *IBM SPSS Statistics* versi 26.

Pengujian kualitas data yang digunakan (1) Uji validitas menggunakan nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai KMO < 0,5 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,05, maka korelasi tersebut dapat dianggap valid. (2) Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi dari setiap indikator pada kuesioner jika hasil *Cronbach Alpha* < 0,60

dapat dikatakan reliabel. Model penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan profil sampel sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik.

Pengujian model penelitian ini menggunakan (1) analisis regresi linier berganda; (2) Uji F dengan taraf signifikansi  $\alpha < 0,05$ . (3) Koefisien determinasi ( $R^2$ ); (4) Uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Kriteria uji t, yaitu: (1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H1 dan H2 diterima, artinya salah satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka H1 dan H2 ditolak, artinya salah satu variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden

Deskripsi dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal sebanyak 100 karyawan.

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	64	64%
		Perempuan	36	36%
2	Usia	21-30 Tahun	31	31%
		31-40 Tahun	31	31%
		41-50 Tahun	22	22%
		51-60 Tahun	16	16%
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	34	34%
		6-10 Tahun	23	23%
		11-15 Tahun	17	17%
		>15 Tahun	26	26%
4	Pendidikan	SMA	5	5%
		D3	15	15%
		S1/S2/S3	78	78%
		Lain-lain	2	2%

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 64 orang atau (64%) sedangkan perempuan dengan jumlah 36 orang atau (36%). Deskripsi responden berdasarkan usia 21-30 tahun dan usia 31-40 tahun masing-masing sebanyak 31 (31%) responden yang memiliki arti bahwa usia 21-40 tahun ke atas memiliki masa kerja yang produktif. Pada penelitian ini sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun dan >15 tahun. Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BRI KC Kendal adalah lulusan S1/S2/S3.

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas GKT (X1)**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Faktor	Keterangan
GKT	X.1	0,895	0,679	Valid
	X.2		0,721	Valid
	X.3		0,827	Valid
	X.4		0,636	Valid
	X.5		0,657	Valid
	X.6		0,725	Valid
	X.7		0,761	Valid
	X.8		0,799	Valid
	X.9		0,74	Valid
	X.10		0,826	Valid

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas MI (X2)**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Faktor	Keterangan
MI (X2)	X2.1	0,552	0,861	Valid
	X2.2		0,724	Valid
	X2.3		0,676	Valid

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas ME (X3)**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Faktor	Keterangan
ME (X3)	X3.1	0,803	0,572	Valid
	X3.2		0,688	Valid
	X3.3		0,693	Valid
	X3.4		0,748	Valid

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Faktor	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,631	0,5	Valid
	Y.2		0,591	Valid
	Y.3		0,772	Valid
	Y.4		0,804	Valid
	Y.5		0,538	Valid

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Uji validitas penelitian ini menunjukkan bahwa nilai KMO > 0,5 dengan nilai signifikansi seluruh variabel sebesar 0,000 sehingga memenuhi kriteria kecukupan sampel. Selain itu nilai *loading factor* dari masing-masing indikator yang membentuk variabel penelitian adalah > 0,4 sehingga indikator tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R standar	keterangan
GKT (X1)	0,883	0,6	Reliabel
MI (X2)	0,621	0,6	Reliabel
ME (X3)	0,821	0,6	Reliabel
KK (Y)	0,627	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden dari masing-masing variabel tersebut menunjukkan konsistensi, hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Model Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std.Error	Beta		
(Constant)	6,305	1,63		3,859	0
GKT (X1)	0,119	0,04	0,286	2,988	0,004
MI (X2)	0,367	0,18	0,245	2,037	0,044
ME (X3)	0,099	0,04	0,259	2,501	0,014

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji persamaan linier berganda, diketahui nilai *Unstandardized Coefficients Beta* dari variabel GKT memiliki nilai sebesar 0,119, variabel MI memiliki nilai sebesar 0,367, dan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* dari variabel ME memiliki nilai sebesar 0,099. Pengujian linier berganda dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

## Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	684,176	3	228,059	23,178	.000 <sup>b</sup>
Residual	944,574	96	9,839		
Total	1628,75	99			

a. *Predictor*: (Constant), GKT, MI, ME

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Motivasi Ekstrinsik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian model penelitian ini dapat diolah lebih lanjut.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	0,42	0,402	3,137

a. *Predictor*: (Constant), GKT, MI, ME

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,402 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi dari variabel independen (GKT, MI, dan ME) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 40,2%, dan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Motivasi Ekstrinsik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal, yang telah melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebesar 100 karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	.004	Hipotesis diterima
Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	.044	Hipotesis diterima
Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	.014	Hipotesis diterima

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 8 hasil Uji hipotesis di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden dengan 10 indikator, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BRI KC Kendal. Hasil uji ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,119. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional telah dilakukan dengan baik dan maksimal. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional telah memberikan kontribusi nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Amin et al., 2023), (Evitari et al., 2023), (Idris et al., 2022) dan (Amalina et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden dengan 3 indikator, menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BRI KC Kendal. Hasil uji ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  dan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,367. Hal ini berarti motivasi intrinsik sudah cukup baik namun perlu peningkatan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Lubis et al., 2022), (Husnatarina & Elia, 2022), (Yusuf, 2021) dan (Rusli & Ayuningtias, 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 karyawan dengan 10 indikator, menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BRI KC Kendal. Hasil uji ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  dan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,099. Hal ini berarti bahwa motivasi ekstrinsik telah menjadi sebuah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam bentuk bonus, gaji, promosi dan lainnya yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Gunawan et al., 2022) dan (Bulo & Tumbuan, 2015) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. Artinya gaya kepemimpinan transformasional telah dilakukan dengan baik dan maksimal; (2) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia KC Kendal. Hal ini berarti motivasi intrinsik sudah cukup baik namun perlu peningkatan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan; (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia KC Kendal. Artinya motivasi ekstrinsik telah menjadi sebuah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam bentuk bonus, gaji, promosi dan lainnya yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalina, N. N., Armanu, & Susilowati, C. (2022). The effect of transformational leadership and organizational justice toward employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(4), 95–105. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1771>
- Amin, R. Al, Prahiawan, W., David, A., & Didit, R. (2023). Employee performance under organizational culture and transformational leadership : A mediated model. *Jurnal Mantik*, 7(2), 719–728.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* (M. M. McCue (ed.); Thousand O). Sage Publications.
- Bulo, A. A., & Tumbuan, W. A. (2015). the Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance At 21Cineplex , Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 269–281. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9384>

- Evitasari, R. M., Thoyib, A., & Rofiaty. (2023). Research in Business & Social Science Mediating affective organizational commitment and job satisfaction at SMEs family: the effect of transformational leadership style on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(4), 143–153.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., Haryadi, D., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, P. (2022). The effect of extrinsic motivation, interpersonal trust, and organizational commitment in improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3670–3677. [www.enrichment.iocspublisher.org](http://www.enrichment.iocspublisher.org)
- Husnatarina, F., & Elia, A. (2022). The influence of self-leadership on employee performance through intrinsic motivation. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(S1), 1.
- Idris, M., Stie, N., Maryadi, S., Nobel, S. D., Nobel, S., Firman, A., & Hidayat, M. (2022). the Effect of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Study on Developer Companies in Makassar). *2022 1 Academy of Strategic Management Journal*, 21(1), 1–15.
- Lubis, M. H. A., Nasution, S. L., & Halim, A. (2022). Situational Leadership, Work Culture, and Intrinsic Motivation towards Employee Performance PT . PLN (Perusahaan Listrik Negara) Persero Labuhan Batu Regency Area. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(1), 2581–2591.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 Global). Pearson Education.
- Rusli, A. K., & Ayuningtias, H. G. (2020). The Effect of Work Motivation Toward Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.36624/jisora.v3i1.55>
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>