

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur

Muhiddin Ahad¹, Abdul Rahman Jannang², Marwan Man Soleman³

¹²³Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Khairun
muhidinahad2@gmail.com, rahmanjannang@yahoo.com, marwan.s@unkhair.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the impact of transformational leadership style and intrinsic motivation on employee performance through job satisfaction at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of East Halmahera Regency. The total sample in this study consisted of 60 employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of East Halmahera Regency. The sample selection method used was Structural Equation Modeling (SEM). The analytical test tool used was path analysis using the Partial Least Square (PLS) program. The results of the study show: Transformational Leadership Style on Employee Performance has a positive and significant effect, Intrinsic Motivation on Employee Performance has a positive and significant effect, Transformational Leadership Style on Job Satisfaction has a positive and significant effect, Intrinsic Motivation on Job Satisfaction does not have a positive and significant effect, Job Satisfaction on Employee Performance has a positive and significant effect, Transformational Leadership Style on Employee Performance in Mediation by Job Satisfaction has an influential and significant effect, Intrinsic Motivation on Employee Performance in Mediation by Job Satisfaction has no significant effect.

Keywords: Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Alat uji analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan: Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dalam Mediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan *effect*, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu dihadapkan pada permasalahan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya (sumber daya manusia, mesin dan peralatan serta uang) untuk menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Pada berbagai organisasi khususnya pada kehidupan instansi, faktor manusia adalah faktor paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya, semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh instansi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pimpinan maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi.

Performance adalah hasil kerja yang berkontribusi terhadap tujuan strategis organisasi dan kepuasan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai menentukan apakah kepribadian individu berhasil dimobilisasi untuk bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing pegawai (Kartono,1992) dalam Indrastuti (2020;107)

Menurut Burns (dalam Yukl, 2010:290) Kepemimpinan *transformasional* menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Menurut Potu *et al*, (2021;389) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Sardiman (2014:89) mengemukakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (Noor, 2013).

Hubungan fungsional antara gaya kepemimpinan *transformasional*, motivasi intrinsik, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* yang dipersepsikan positif atau baik oleh staf dapat menjadi pemacu, pendorong dan memberikan inspirasi kepada bawahan atau pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Gaya kepemimpinan *transformasional* yang dipersepsikan dengan baik dan jelas akan memberikan motivasi kerja tersendiri bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal terhadap pekerjaan yang ditekuninya, karena mereka merasa dihargai. Hal demikian pada gilirannya akan mampu meningkatkan prestasi kerja mereka serta dalam bekerja karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.

Latar belakang yang penulis uraikan di atas, Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Timur sesuai Peraturan Bupati Halmahera Timur Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja

Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Timur mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut As'ad (1991) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (dalam Yukl, 2010:290) Kepemimpinan *transformasional* menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformasional* digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. (Sedarmayanti, 2015:236). Menurut Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

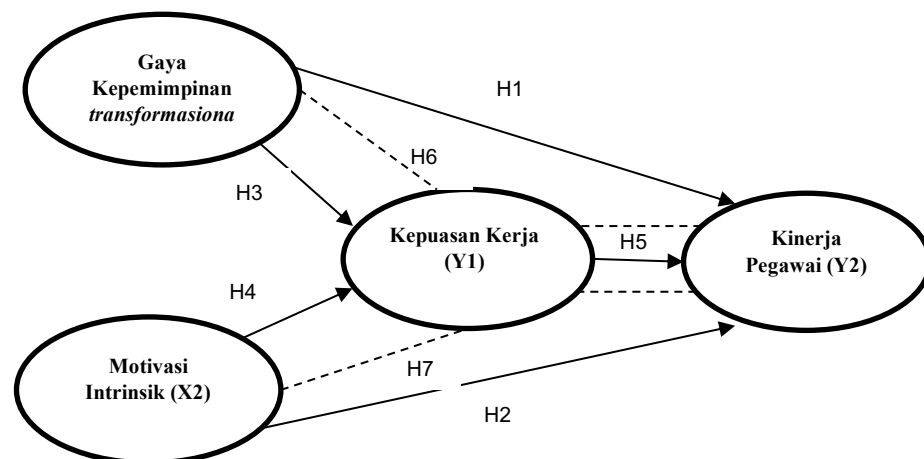
Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang direfleksikan oleh moral, disiplin dan prestasi kerja. Handoko (2012:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan/atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Menurut Wibowo (2010:501), kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang menunjukkan selisih antara penghargaan yang diterima pekerja dan yang ia yakini seharusnya ia terima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Timur, maka peneliti menduga bahwa yang menjadi penyebab baik buruknya kinerja karyawan atau pegawai sangat ditentukan oleh faktor Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Motivasi Intrinsik, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini melalui pengumpulan data tertentu yang selanjutnya dianalisis pembuktian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah. Target populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Tetap dan Pegawai Honorer yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Halmahera Timur yang berjumlah 65 orang.

Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (eksogen), terikat (endogen) dan variabel mediasi gaya kepemimpinan *transformasional* dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi. Maka alat uji yang digunakan adalah Model Persamaan Structural (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS)



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 (dua) pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*, yang baik dapat dilihat dari:

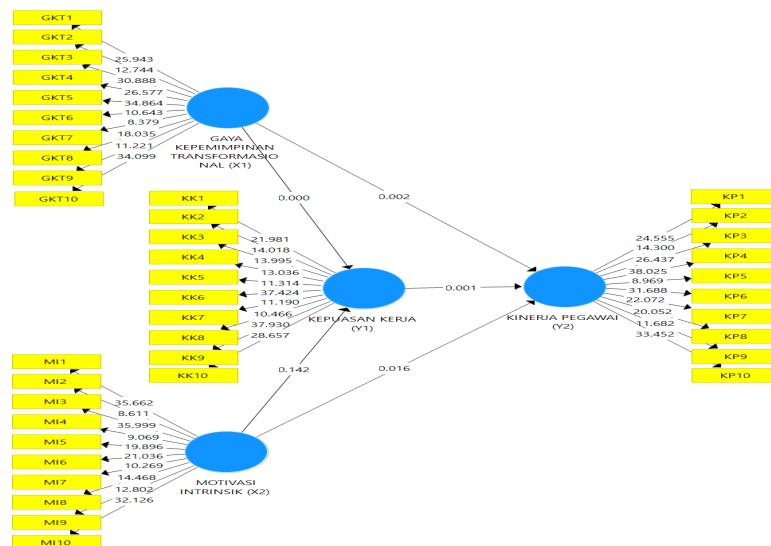
1. *Cronbach Alpha*: >0,7.
2. *Rho_A*: >0,7.
3. *Composite Reliability*: >0,6.
4. *Average Variance Extracted (AVE)*: >0,5 (Juliandi, 2018)

Tabel 1. Construct reliability: Cronbach's Alpha, Rho A, Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
Kinerja Pegawai (Y2)	0.961	0.965	0.966	0.740
Kepuasan Kerja (Y1)	0.946	0.954	0.954	0.677
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.954	0.958	0.961	0.710
Motivasi Instrinsik (X2)	0,950	0.968	0.957	0.691

Sumber: Hasil olahan data SEM_PLS

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan nilai sudah memenuhi syarat yaitu *Cronbach Alpha*: >0,7, *Rho_A*: >0,7, *Composite Reability*: >0,6, dan *AVE* >0,5. Itu berarti konstruk variabel Kinerja Pegawai (Y2), Kepuasan Kerja (Y1), Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Motivasi Intrinsik (X2) konstruk baik.



Gambar 2. Efek Mediasi PLS Algoritma

Tabel 2. Hasil AVE Pertanyaan Variabel

Variabel	Pertanyaan	Hasil AVE
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.877
	X1.2	0.840
	X1.3	0.907
	X1.4	0.890
	X1.5	0.913
	X1.6	0.736
	X1.7	0.767

	X1.8	0.831
	X1.9	0.727
	X1.10	0.911
Inovasi Intrinsik (X2)	X2.1	0.917
	X2.2	0.757
	X2.3	0.916
	X2.4	0.721
	X2.5	0.855
	X2.6	0.865
	X2.7	0.766
	X2.8	0.610
	X2.9	0.775
	X2.10	0.902
Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	Pertanyaan	Hasil AVE
	Y1.1	0.855
	Y1.2	0.744
	Y1.3	0.838
	Y1.4	0.767
	Y1.5	0.724
	Y1.6	0.908
	Y1.7	0.814
	Y1.8	0.785
	Y1.9	0.901
	Y1.10	0.867
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0.889
	Y2.2	0.834
	Y2.3	0.877
	Y2.4	0.907
	Y2.5	0.803
	Y2.6	0.885
	Y2.7	0.876
	Y2.8	0.840
	Y2.9	0.789
	Y2.10	0.891

Dari data tabel di atas, terdapat hasil AVE rata-rata pertanyaan tiap-tiap variabel yaitu menunjukkan bahwa konstraknya baik, maka dari itu, rata-rata nilai AVE diatas 0,5 dan sudah memenuhi syarat diatas 0,5.

Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur keandalan suatu konstruk. Keandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah >0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 3. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1)	0.961
Motivasi Instrinsik (X2)	0.957
Kepuasan Kerja (Y1)	0.954
Kinerja Pegawai (Y2)	0.966

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) adalah $0.961 > 0.6$.
- 2) Variabel Motivasi Intrinsik (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Motivasi Intrinsik (X2) adalah $0.957 > 0.6$.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja (Y2) adalah $0.954 > 0.6$.
- 4) Variabel Kinerja Pegawai (Y2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kinerja Pegawai (Y2) adalah $0.966 > 0.6$.

Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu construct benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unit). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). HTMT (*Heterotrait-Monotrait ratio*) adalah salah satu metode pengujian *konsistensi konvergen* dan *diskriminan* pada analisis jalur berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas krimonan yang baik (Juliandi 2018)

Tabel 4. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	Motivasi Instrinsik (X2)
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1)	0.843			
Kepuasan Kerja (Y1)	0.837	0.823		
Kinerja Pegawai (Y2)	0.877	0.885	0.860	
Motivasi Instrinsik (X2)	0.338	0.378	0.441	0.831

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait* (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.877 < 0.90$,
2. Variabel X2 (Motivasi Instrinsik) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.441 < 0.90$
3. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.837 < 0.90$.
4. Variabel X2 (Motivasi Instrinsik) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio $0.378 < 0.90$;
5. Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.885 < 0.90$

Analisis Model Struktur/Structural Model Analysis (Inner Model)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen).

Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018) Kriteria dari R-Square adalah:

- 1) Jika Nilai R^2 (*ajusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika Nilai R^2 (*ajusted*) = 0.50 → model adalah Moderate (sedang)
- 3) Jika Nilai R^2 (*ajusted*) = 0.25 → model adalah Lemah (buruk)

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0.710	0.700
Kinerja Pegawai (Y2)	0.857	0.849

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* Tabel 5 adalah:

1. *R-Square Ajusted* Model Jalur I = 0.700 Artinya Kemampuan Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 70,0% dengan demikian model tergolong Moderate (Sedang). Dan;
2. *R-Square Ajusted* Model Jalur II = 0.849 yang artinya Kemampuan Variabel Y2 (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 84,9% dengan demikian model tergolong substansial (Kuat).

Pengukuran *F-Square* atau *F² effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F²* (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

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 6. F-Square

Variabel	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	Motivasi Instrinsik (X2)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)		1.958	0.414	
Kepuasan Kerja (Y1)			0,447	
Kinerja Pegawai (Y2)				
Motivasi Instrinsik (X2)		0.036	0.076	

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 6 adalah

1. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F^2 = 0,414$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;
2. Variabel X2 (Motivasi Instrinsik) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F^2 = 0,076$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F^2 = 1,958$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;
4. Variabel X2 (Motivasi Instrinsik) terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F^2 = 0,036$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
5. Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $F^2 = 0,447$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;

Direct Effect

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah
3. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya dengan standar $>1,96$, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien

jalur (*path coefficient*) T Statistiknya standar <1,96, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 7. Direct Effect

Variabel	T Statistics	Original Sample	P-Values
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1) Kinerja Pegawai (Y2) →	3.204	0.445	0.002
Motivasi Intrinsik (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	2.492	0.113	0.016
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1) Kepuasan Kerja (Y1) →	17.364	0.800	0.000
Motivasi Intrinsik (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	1.494	0.108	0.142
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	3.446	0.470	0.001

Sumber: Data SEM-PLS 3

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 7 memperlihatkan bahwa rata-rata nilai koefisien jalur adalah positif (di lihat pada *original sample*), antara lain:

1. Nilai T Statistics 3.204 >1,96, Koefisien jalur = 0.445 dan P-Value = (0.002 <0.05), artinya, pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah signifikan;
2. Nilai T Statistics 2.492 >1,96, Koefisien Jalur = 0.113 dan P-Values = (0.016 <0.05), artinya, pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah signifikan;
3. Nilai T Statistics 17.364 >1,96, Koefisien jalur = 0.800 dan P-Value = (0.000 <0.05), artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah signifikan;
4. Nilai T Statistics 1.494 <1,96, Koefisien jalur = 0.108 dan P-Values = (0.142 >0.05), artinya, Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah Tidak signifikan atau tidak berpengaruh signifikan;
5. Nilai T Statistics 3.446 >1,96, Koefisien jalur = 0.470 dan P-Values = (0.001<0.05), artinya, Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) adalah signifikan;

Indirect Effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

1. Jika nilai P-Values <0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Y1/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) terhadap variabel endogen (Y2/Kinerja Pegawai) dan eksogen (X2/Motivasi Intrinsik) terhadap suatu variabel

endogen (Y2/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai P-Values >0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Y1/Kepuasan Kerja) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) terhadap variabel endogen (Y2/Kinerja Pegawai) dan variabel eksogen (X2/Motivasi Intrinsik) terhadap suatu variabel endogen (Y2/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 8. Indirect effect

Variabel	Original Sample	P-Values
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1) —→ Kepuasan Kerja (Y1) —→ Kinerja Pegawai (Y)	0.376	0.003
Motivasi Intrinsik (X2) —→ Kepuasan Kerja (Y1) —→ Kinerja Pegawai (Y2)	0.051	0.200

Sumber: Data SEM-PLS 3

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 8 pengaruh tidak langsung

1. Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2) adalah 0,376, dengan P-Values 0.003 <0.05, artinya memiliki nilai positif dan signifikan, maka terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) di mediasi Kepuasan Kerja (Y1);
2. Motivasi Intrinsik (X2) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2) adalah 0.051, dengan P-Values 0.200 >0.05, artinya Tidak signifikan, maka tidak pengaruh signifikan atau tidak memediasi antara Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Total Effect

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

Tabel 9. Total Effect

	Original Sampel	P-Values
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1) Kinerja Pegawai (Y2)	0.822	0.000
Motivasi Instrinsik (X2) —→ Kinerja Pegawai (Y2)	0.164	0.010
Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> (X1) —→ Kepuasan Kerja (Y1)	0.800	0.000
Motivasi Intrinsik (X2) —→ Kepuasan Kerja (Y1)	0.108	0.142
Kepuasan Kerja (Y1) —→ Kinerja Pegawai (Y2)	0.470	0.001

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 9 adalah sebagai berikut :

1. *Total effect* untuk hubungan X1 (Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) dan Y2 (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,822;
2. *Total effect* untuk hubungan Y1 (Motivasi Intrinsik) dan Y2 (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,164.
3. *Total effect* untuk hubungan X1 (Gaya Kepemimpinan *Transformasional*) dan Y1 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,800;
4. *Total effect* untuk hubungan X2 (Motivasi Intrinsik) dan Y1 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,108;
5. *Total effect* untuk hubungan Y1 (Kepuasan Kerja) dan Y2 (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,470;

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai yaitu nilai *original sample* memiliki nilai positif dan nilai P-Values signifikan, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan organisasi dan motivasi. Dukungan dan motivasi dapat diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Karena pemimpin merupakan salah satu penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Martono (2015) mengatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung kepada efektivitas pemimpin dalam mengelola bawahannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, *et al* 2023) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformasional* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini berarti ketika gaya Kepemimpinan baik maka karyawan akan senang bekerja dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai yaitu nilai *original sample* memiliki nilai positif dan nilai P-Values, artinya ada pengaruh positif antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari individu itu sendiri. Motivasi intrinsik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi, pegawai yang bermotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik terhadap organisasi sebaliknya pegawai yang motivasi intrinsiknya rendah akan berdampak kepada kinerja pegawai yang rendah. Dalam penelitian yang dilakukan Mahardika *et al*, (2020).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fera *et al*, (2023) menyimpulkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan arti bahwa pegawai yang bermotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik terhadap organisasi sebaliknya pegawai yang motivasi intrinsiknya rendah akan berdampak kepada kinerja pegawai yang rendah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuasan kerja yaitu nilai *original sample* memiliki nilai positif dan nilai P-Values signifikan, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al*, (2023) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan ini memberikan arti bahwa apabila Pemimpin *transformasional* membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat lebih luas. Mereka membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi maka akan berdampak kepada kepuasan kerja para pegawai itu sendiri.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja yaitu nilai *original sample* memiliki nilai negatif dan nilai P-Values. artinya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilis *et al*, (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh inovasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur, artinya bahwa semakin tidak adanya inovasi dari pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimilikinya begitu juga sebaliknya semakin ada inovasi dari pada pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja para pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu nilai *original sample* memiliki nilai positif dan nilai P-Values signifikan pada pegawai Sekretariat Dewan kabupaten Halmahera Timur.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, (2023) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan standar kualitas, menghindari kemungkinan membangun tenaga kerja yang lebih stabil, dan menggunakan sumber daya manusia

secara lebih efisien oleh karenanya dengan adanya pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak kepada kinerja organisasi itu sendiri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh kepuasan kerja yaitu nilai *original sample* memiliki nilai positif dan nilai P-Values. artinya ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baginda, et al (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Artinya adalah bahwa apabila pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan *transformasional* sehingga dapat membangkitkan motivasi para pegawai dan semangat kerja sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh kepuasan kerja, yaitu nilai *original sample* memiliki nilai negatif dan nilai P-Values, artinya nilai tersebut tidak berpengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

Namun Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiaz, et al (2017) menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian ada pengaruh Motivasi Intrinsik secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja. Hal ini bermakna bahwa apabila tidak ada motivasi dari Pegawai akan berdampak kepada kepuasan kerja para pegawai dan berimbas selanjutnya pada kinerja pegawai itu sendiri dan umumnya pada Sekretariat Dewan Kabupaten Halmahera Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Badan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur, responden pada penelitian ini berjumlah 60 pegawai. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur adalah positif dan signifikan dimana Gaya Kepemimpinan

Transformasional sangat dominan atau berarti dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur adalah positif dan signifikan dimana Motivasi Intrinsik cukup berarti dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur adalah positif dan signifikan dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi Pegawai untuk bekerja serta membangkitkan semangat dengan merevitalisasi organisasi sehingga kepuasan kerja pegawai bisa meningkat.
4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur adalah tidak berpengaruh signifikan dimana hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak adanya inovasi dari pegawai maka semakin rendah Kepuasan Kerja yang dimilikinya begitu juga sebaliknya semakin ada inovasi dari pada pegawai maka semakin tinggi Kepuasan Kerja para Pegawai
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur berpengaruh positif dan signifikan hal ini menunjukkan dimana kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan standar kualitas, menghindari kemungkinan membangun tenaga kerja yang lebih stabil, dan menggunakan sumber daya manusia secara lebih efisien oleh karenanya dengan adanya pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak kepada kinerja organisasi itu sendiri.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur berpengaruh dan signifikan Hal ini menunjukkan bahwa apabila pimpinan menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional sehingga dapat membangkitkan Motivasi para pegawai dan semangat kerja sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya
7. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur tidak berpengaruh signifikan dan Kepuasan Kerja tidak memediasi antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Timur. Hal ini bermakna bahwa apabila tidak ada motivasi dari Pegawai akan berdampak kepada kepuasan kerja para pegawai dan berimbas selanjutnya pada kinerja pegawai itu sendiri dan umumnya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Timur

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). *Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Agus, M., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Chandra Motorsport. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.368>
- Albion, M. J., & Gagliardi, R. E. (2007). A study of transformational leadership, organisational change and job satisfaction. *7th Industrial & Organisational Psychology Conference and 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology*, 1–5. <https://research.usq.edu.au/item/9y5v9/a-study-of-transformational-leadership-organisational-change-and-job-satisfaction>
- Anwar, M. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 19–32. <https://journal.stienas-ypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/171/206>
- Ariswandy, Hazairin Habe, D. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Airlangga.
- Bommer, W., H. Rubin, R., S. & Baldwin, T., T. 2004. *Setting the stage for effective leadership. Antecedents of transformational leadership behavior. The leadership quarterly*.
- Burns dalam Yukl. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : PT. Indeks.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). *Qualitative Research Designs: Selection and Implementation. The Counseling Psychologist*,

35(2), 236–264. <https://doi.org/10.1177/0011000006287390>

- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dharmanto, A. (2023). *Employee performance; Intrinsic motivation, innovational climate, incentives, and transformational leadership*. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(1), 57–67. <https://dinastipub.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Hariandja, J. (2005). *cross-Cultural usability Testing : Defining cultural Differences In Product usage And user Needs Between Dutch And Indonesian Users **. 4, 2005.
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Jankowska, B., Maria, E. Di, & Cygler, J. (2021). Do clusters matter for foreign subsidiaries in the Era of industry 4.0? The case of the aviation valley in Poland. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2021.100150>
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1-6.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti Sri. (2020). *Manajemen sumber daya stratejik (edisi revisi) Riau* : UR Press Pekanbaru.
- Ismail., Munirah., Hanim., YUSUF. (2009). "The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment: a Mediating Model Testing," *Timisoara Journal of Economics, West University of Timisoara, Romania, Faculty of Economics and Business Administration*, vol. 2(2(6)), pages 101-110.
- Jasmine, K. (2014). No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, X*.
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Kadek, N., Rasminingsih, N., Putu, I., Dwinata, W., Komang, I., & Diputra, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1808–1815. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1665>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening behavior (OCB).

FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375, 23(3), 375–382.

- Luthans. Fred., Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Novarini, N. N. A. (2017). Peran Motivasi Kerja Individu Pada Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Karyawan Bankbca Cabang Kuta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–32.
- Novia Divayan Safitri, & Suhana. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Toserba Mayga Kabupaten Brebes. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4615–4627.
- Noor, A. (2013). *Manajemen event*. Bandung: alfabeta, 8.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Primaraharjo, B., & Handoko, J. (2011). Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 3(1), 27–51.
- Pramastuti. (2011). *Perilaku organisasional*. Caps. Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.
- Rivai, Z., V. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Penerbit Rajawali pers. Edisi keempat. Jakarta.
- Roulston, K., & Halpin, S. N. (2022). Designing Qualitative Research Using Interview Data. In *The SAGE Handbook of Qualitative Research Design*. <https://doi.org/10.4135/9781529770278.n41>
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sakti, W., Irianto, G., Widiyaningtyas, T., Afnan, M., Syah, A. I., Hadi, A. A., Fuadi, A., & Malang, U. N. (2023). *Bulletin of Community Engagement*. 3(2), 2019–2024.
- Simatupang, B. M., & Hayati, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika*, (2), 370–383.