



## Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan

Heri Gunawan<sup>1</sup>, Suryono Efendi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Nasional

<sup>1</sup>[herigunawan706@gmail.com](mailto:herigunawan706@gmail.com), <sup>2</sup>[suryono.efendi@yahoo.com](mailto:suryono.efendi@yahoo.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 16 Juli 2022

Disetujui 20 Agustus 2022

Diterbitkan 25 September 2022

### Kata kunci:

Kompensasi; Budaya kerja; Gaya kepemimpinan transformasional; Motivasi intrinsik; Kinerja karyawan

### Keywords :

Compensation; Work culture; Leadership; Work motivation; Employee performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan sebagai respondennya. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 24. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformatif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi intinsik. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara tidak langsung melalui motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of compensation, work culture and transformational leadership style on intrinsic motivation and their impact on employee performance at PT. Indonesian Strategic Center (SSI) South Jakarta. This study uses a survey method by distributing questionnaires to employees of PT. The Indonesian Strategic Center (SSI) South Jakarta as the respondent. The results showed that compensation and transformative leadership style directly had a positive and significant effect on intrinsic motivation. Intrinsic motivation directly has a positive and significant effect on employee performance. Compensation and work culture have a positive and significant effect on employee performance. Work culture has a direct positive and insignificant effect on intrinsic motivation. Transformational leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance. Compensation, work culture and transformational leadership style indirectly through intrinsic motivation have a positive and significant effect on the performance of PT. Indonesian Strategic Center (SSI) South Jakarta.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam kehidupan berorganisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan adanya manusia sebagai subjek di dalam organisasi tersebut (Rahman, 2017). Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi maka tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang ideal, yaitu manusia yang kompetitif, memiliki motivasi kerja dan tentu kinerjanya baik (Sanawiri & Iqbal, 2018).

Suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif dalam hal kinerja pegawai. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku, dan karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Memahami sangat pentingnya sumber daya manusia di era industri 4.0 ini salah satu upaya yang harus dicapai adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia namun, pihakperusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh sebab itu agar perusahaan dapat berkembang dan kompetitif maka pemeliharaan hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan harus dijunjung tinggi.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius ini adalah kunci bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, yaitu tergantung kepada sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak memiliki motivasi dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Sebaliknya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang baik dan kinerja yang tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Istianah, 2019).

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah soal kompensasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Faktor selanjutnya soal budaya kerja, budaya kerja dalam organisasi diartikan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal menurut Mangkunegara (2014). Budaya kerja dapat berfungsi sebagai perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya kerja dapat dikenali wujudnya dari nilai-nilai yang terkandung di dalam sikap dan perilaku seseorang, kelompok, organisasi sistem kerja ketika pegawai melaksanakan tugas. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Widodo, 2017).

Untuk mewujudkan pegawai yang memiliki motivasi dan kinerja pegawai yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena pemimpin adalah yang akan dijadikan panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson (2008) dalam (Sutrisno, 2019) keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan pegawai dari semua divisi dalam perusahaan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensinya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai seorang pemimpin, sehingga pegawai dapat meraih kinerja baik optimal.

Perihal motivasi pada perusahaan haruslah menjadi perhatian bersama dan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dan manajemen dewasa ini masih banyak menganggap manusia sebagai alat produksi, padahal sumber daya manusia adalah aset yang paling pokok. Untuk itu perusahaan harus menciptakan suatu kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga ini akan berpengaruh kepada motivasinya dalam bekerja dan akan berimplikasi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2020) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Asbari (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya motivasi intrinsik memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2020), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih,

Wediawati & Andriana (2020) hasil perhitungan uji t (parsial) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

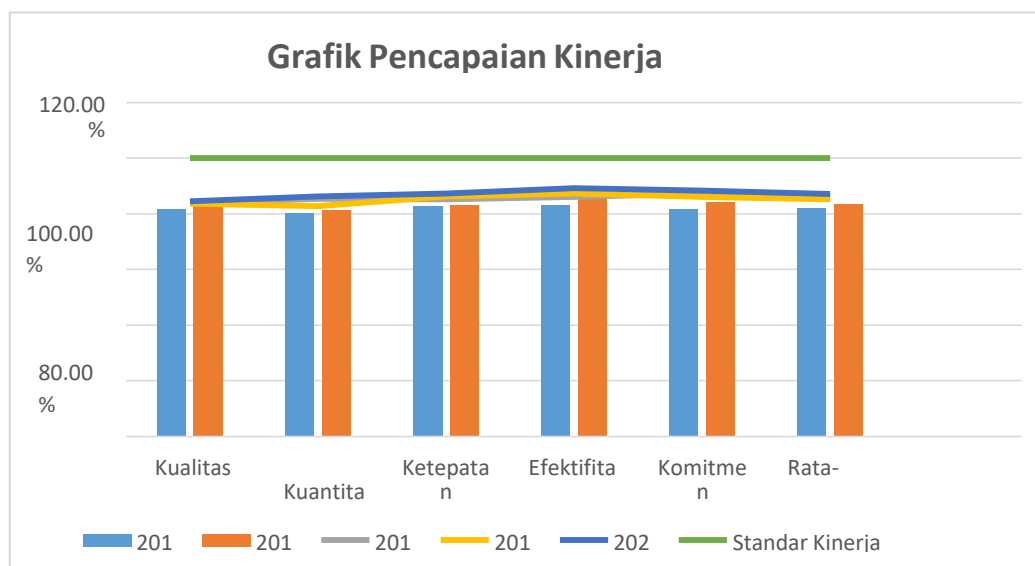
Selanjutnya gap yang kedua adalah adanya perbedaan antara sampel, tempat dan tahun penelitian. Arifudin (2019) mekalukan penelitian ke sebanyak 65 orangkaryawan PT. Global Media Bandung, sedangkan Riyadi (2011) dalam Raka et al. (2018) melakukan penelitian ke sebanyak 110 orang pegawai perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Kemudian penelitian yang dilakukan Fitriani (2020) dari populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adi Satria Abadi Bantul yang berjumlah 300 karyawan dengan sampel 75 karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Asbari (2020) dilakukan dengan teknik simple random sampling dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 217 sampel.

Di bawah ini pada tabel 1 saya sajikan tabel pencapaian kinerja pegawai PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan dalam kurun waktu lima tahun kebelakang.

**Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI)**

No	Indikator	Tahun					Standar Kinerja Perusahaan
		2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	
1	Kualitas Pekerjaan	81.57	83.69%	83.97%	83.73%	84.46%	100%
2	Kuantitas Pekerjaan	80.23	81.21%	85.32%	82.73%	86.22%	100%
3	Ketepatan Waktu	82.94	83.21%	85.22%	86.23%	87.35%	100%
4	Efektifitas	83.16	85.23%	86.02%	87.33%	89.25%	100%
5	Komitmen Kerja Rata-Rata	81.79	84.01%	87.24%	86.12%	88.42%	100%
		81.94	83.47%	85.55%	85.23%	87.14%	100%

Sumber : Data PT. Sentra Strategis Indonesai (SSI)



**Gambar 1 Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan**

Sumber : Data PT. Sentra Strategis Indonesai (SSI)

Tabel 1 atau gambar 1 dapat dilihat bahwa, pencapaian kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia kurang optimal dari tahun ke tahun dengan tingkat pencapaian pekerjaannya terendah pada tahun 2016 rata-rata 81.95% dan tertinggi pada tahun 2020 rata-rata diangka 87.14% dengan standar kinerja perusahaan yang dibutuhkan yaitu 100%.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan pengamatan di lapangan bahwa masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang

optimal, masih banyaknya pegawai dalam penyelesaian tugas pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rendahnya produktivitas, banyaknya pegawai yang jarang masuk kantor, minimnya inovasi, inisiatif dan etos kerja yang menurun. Dari fenomena tersebut itulah yang menghambat kinerja karyawan dan dampaknya kepada tujuan PT. Sentra Strategis Indonesia di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.

### **Sampel**

Pada penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* sehingga peneliti memilih responden berdasarkan yang paling mudah ditemui atau didapatkan. Dalam menentukan jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Ferdinand, 2006). Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel minimum} &= \text{Jumlah indikator} \times 5 \\ &= 22 \times 5 \\ &= 110 \text{ responden} \end{aligned}$$

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif yaitu jumlah pegawai.
2. Data Kualitatif, data yang berbentuk kata, kalimat, untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati serta data yang berisisemua hal non numeric. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah tugas pokok pegawai dan visi misi Perusahaan

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik angket atau teknik kuisioner, dimana peneliti tidak secara langsung bertanya atau memperoleh informasi yang diberikan oleh responden. Angket dan kuisioner yang disebarakan yaitu bersifat tertutup, dimana angket atau kuisioner ini menyediakan jawabannya, sehingga responden dapat memilih jawabannya.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan teknik analisis statistik inferensial. Pada penelitian ini teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linier, yaitu teknik yang mendasarkan pada pemanfaatan data yang diperoleh dari suatu sampel, sehingga hasilnya merupakan gambaran keadaan populasi dari mana sampel tersebut diambil. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa program Structural Equation Modelling (SEM) melalui software AMOS.

### **Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)**

#### **Normalitas data**

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai skewness dan kurtosis data yang digunakan, jika nilai critical ratio pada skewness dan kurtosis data beradapada rentang antara  $\pm 2,58$ . Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan criteria critical ratio skewness value dan kurtosis

value. Data disimpulkan berdistribusi normal jika nilai critical ratio (cr), skewness value dan multivariate di bawah 2,58.

### **Evaluasi Multivariate Outlier**

Outlier adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi. Deteksi terhadap multivariate outlier dilakukan dengan memperhatikan nilai Mahalanobis distance. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai Chi-square pada derajat kebebasan 20, yaitu jumlah variabel indikator pada tingkat signifikan  $p < 0,001$ . Nilai Mahalanobis distance  $X^2(0,001;20) = 45,315$ .

### **Evaluasi terhadap nilai residual**

Nilai standardized residual merupakan nilai fitted residual dibagi dengan standar error, dengan demikian analog dengan nilai Z score dan nilai standardized residual  $> 2,58$  dianggap besar nilainya. Jika nilai residual untuk pasangan variabel observed atau manifest yang memiliki nilai standardized residual diluar rentang  $\pm 2,58$  maka salah satu variabel observed harus dibuang dari analisis.

### **Confirmatory Analysis (CFA) model X1 dan X2**

Membangun model penelitian harus berpijak pada justifikasi teoritis atau proses nalar yang kuat sehingga analisis faktor yang berlaku di dalam SEM adalah analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) karena bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah indikator yang digunakan harus mempunyai pijakan teori sehingga dapat mengkonfirmasi konstruk/variabelnya (Minto, 2011).

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

Evaluasi atau uji kecocokan model pengukuran ini dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/indikator secara terpisah melalui :

1. Evaluasi terhadap validitas (validity) dari model pengukuran. Validitas berhubungan dengan apakah sesuatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur. Meskipun validitas tidak akan pernah dibuktikan, tetapi dukungan kearah pembuktian tersebut dapat dikembangkan. Menurut Rigdon dan Ferguson (Wijanto, 2008), suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika :
  - a. Nilai muatan faktornya (loading factors) lebih besar dari nilai kritis (atau  $\geq 1,96$ ).
  - b. Muatan faktor standarnya (standardized loading factors)
2. Evaluasi terhadap reliabilitas (reliability) dari model pengukuran.

Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Secara umum untuk mengestimasi reliabilitas adalah test retest, alternative form, splithalves dan Cronbach's Alpha. Berdasarkan hal tersebut untuk mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan composit reliability measure (ukuran reliabilitas komposit) dan variance extracted measure (ukuran ekstrak varian).

### **Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Full Model**

Evaluasi atas kriteria goodness of fit merupakan evaluasi atas uji kelayakan suatu model dengan beberapa kriteria kesesuaian indeks dan cut off valuenya, guna menyatakan apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Ghozali, 2006). Ada tiga jenis ukuran dalam goodness off fit, yaitu :

1. Absolut Fit Measures  
Absolut Fit Measures mengukur model fit secara keseluruhan (baik model secara structural maupun secara bersama).
2. Incremental fit measures  
Incremental fit measure membandingkan proposal model dengan baseline model yang sering disebut dengan null model.
3. Parsimonious fit measures

Ukuran ini menghubungkan goodness of fit model dengan sejumlah koefisien estimasi yang diperlukan untuk mencapai level fit. Prosedur ini mirip dengan adjustment nilai R2 dalam multiple regression.

### Model Persamaan Struktural

Model Persamaan Struktural adalah melihat pengaruh dan hubungan variabel laten eksogen dan endogen. Pengaruh dan hubungan variabel laten eksogen dan endogen merupakan persamaan struktural variabel Endogen (MP dan KP) menjelaskan hubungan kausal antara perubahan MP apabila terjadi perubahan variabel bebasnya.

### Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir dari SEM adalah melakukan interpretasi bila model yang dihasilkan sudah diterima. Sedangkan modifikasi model diperlukan karena tidak fitnya hasil yang diperbolehkan pada tahap keenam. Namun segala modifikasi harus memperhatikan atau berdasarkan teori yang mendukung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Deskripsi Variabel Kompensasi

**Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi**

No	Pernyataan	Mean
<b>Upah dan Gaji</b>		
1	Upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan	2.80
2	Upah dari perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan	2.95
<b>Insentif</b>		
3	Perusahaan memberikan insentif atau bonus apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target	2.94
4	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja	2.87
<b>Tunjangan</b>		
5	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai	3.05
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai	2.86
<b>Penghargaan</b>		
7	Karyawan mendapat penghargaan dan pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya	2.95
8	Karyawan mendapatkan bonus atas prestasi kerjanya	2.94
<b>Fasilitas</b>		
9	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	2.87
10	Fasilitas kantor bisa digunakan untuk kegiatan pribadi	3.07
<b>Total Mean Kompensasi</b>		<b>29.30</b>
<b>Mean Kompensasi</b>		<b>2.93</b>

Sumber: Hasil Survey, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas deskripsi variabel Kompensasi yang terdiri atas 10 item pernyataan. Nilai *mean* tertinggi adalah pada pernyataan Kompensasi nomor 10 “Fasilitas kantor bisa digunakan untuk kegiatan pribadi” nilai *mean* 3,07 dan nilai terendah adalah pernyataan Kompensasi nomor 1 mengenai “Upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan” dengan nilai *mean* sebesar 2,80. Dari ke sepuluh item pernyataan Kompensasi tersebut diperoleh rata-rata sebesar 2,93.

### Data Deskripsi Variabel Budaya Kerja

**Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Kerja**

No	Pernyataan	Mean
<b>Kebiasaan</b>		
	Karyawan mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak	2.85

No	Pernyataan	Mean
1	berada di perusahaan	
2	Karyawan selalu melaksanakan ibadah secara tepatwaktu	2.90
<b>Peraturan</b>		
3	Karyawan selalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	2.87
4	Karyawan selalu meminta ijin atasan apabila ada kegiatan di luar perusahaan	2.97
<b>Nilai – nilai</b>		
5	Karyawan bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang karyawan ambil	3.04
6	Karyawan tidak pernah menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi	2.85
<b>Disiplin Kerja</b>		
7	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku	2.90
<b>No Pernyataan</b>		
8	Kedisiplinan setiap hari masuk dan pulang kerja selalutepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan	2.87
<b>Perilaku Waktu Bekerja</b>		
9	Karyawan berani bersikap tegas dalam mengambilkeputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	2.97
10	Karyawan memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakanpekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	2.98

Sumber : Hasil Survey, 2022.

Berdasarkan tabel 3 di atas deskripsi variabel Budaya Kerja yang terdiri atas 10 item pernyataan. Nilai *mean* tertinggi adalah pada pernyataan Budaya Kerja nomor 5 yaitu “Karyawan bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang karyawan ambil”, dengan nilai *mean* 3,04, dan nilai terendah adalah pernyataan Budaya Kerja nomor 1 mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 2,85. Dari ke Sepuluh item pernyataan Budaya Kerja tersebut diperoleh rata-rata sebesar 2.92.

#### Data Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional

**Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Tranformasional**

No	Pernyataan	Mean
<b>Kharisma</b>		
1	Pemimpin mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai	2.97
2	Pemimpin menanamkan rasa bangga terhadap karyawan selama bergabung bersamanya	2.86
<b>Motivasi Inspiratif</b>		
3	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik	2.90
4	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan	3.06
<b>Stimulasi Intelektual</b>		
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2.97
6	Pemimpin mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	2.81
<b>Perhatian Individual</b>		
7	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri karyawan	3.12
8	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang karyawan alami	2.96
<b>Total Mean Gaya Kepemimpinan Tranformasional</b>		<b>23.65</b>
<b>Mean Gaya Kepemimpinan Tranformasional</b>		<b>2.95</b>

Sumber : Hasil Survey, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdiri atas delapan item pernyataan. Nilai *mean* tertinggi adalah pada pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional nomor 7 yaitu “Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri karyawan” dengan nilai *mean* 3,12 dan nilai terendah adalah pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional nomor 6 mengenai “Pemimpin mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.” dengan nilai *mean* sebesar 2,81. Dari tiga item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut diperoleh rata-rata sebesar 2.95.

#### Data Variabel Motivasi Intrinsik

**Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Intrinsik**

No	Pernyataan	Mean
<b>Pekerjaan</b>		
1	Karyawan suka dengan pekerjaan yang menantang	2.96
2	Pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian yang karyawan miliki	2.79
<b>Pengakuan</b>		
3	Perusahaan memberikan pengakuan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan	2.95
4	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat	3.27
No	Pernyataan	Mean
<b>Pencapaian</b>		
5	Hasil pekerjaan karyawan dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja karyawan	2.92
6	Karyawan bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	2.89
<b>Kemajuan</b>		
7	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan karyawan berkembang	2.95
8	Karyawan terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	2.87
<b>Total Mean Motivasi Intrinsik</b>		<b>23.6</b>
<b>Mean Motivasi Intrinsik</b>		<b>2.95</b>

Sumber : Hasil Survey, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas deskripsi variabel Motivasi Intrinsik yang terdiri atas 8 item pernyataan. Nilai *mean* tertinggi adalah pada pernyataan Motivasi Intrinsik nomor 4 yaitu “Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat” dengan nilai *mean* 3,27 dan nilai terendah adalah pernyataan Motivasi Intrinsik nomor 8 mengenai “Karyawan terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya” dengan nilai *mean* sebesar 2,87. Dari delapan item pernyataan Motivasi Kerja tersebut diperoleh rata-rata sebesar 2,95.

#### Data Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 6 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Mean
<b>Kualitas</b>		
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	2.93
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	3.08
<b>Kuantitas</b>		
3	Karyawan sanggup memenuhi target sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	2.90
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	3.08



No	Pertanyaan	Mean
<b>Tanggung Jawab</b>		
5	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi sikap yang mengikat dalam suatu pekerjaan	2.93
6	Karyawan yang bertanggung jawab memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan penuh semangat.	3.00
<b>Kerjasama</b>		
7	Karyawan bersedia mengajari dan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	3.15
8	Karyawan selalu berfikir positif terhadap kinerja tim untuk saling melengkapi di perusahaan	3.08
<b>Total Mean Kinerja Karyawan</b>		<b>24.15</b>
<b>Mean Kinerja Karyawan</b>		<b>3.01</b>

Sumber : Hasil Survey, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas deskripsi variabel Kinerja Karyawan yang terdiri atas 8 item pernyataan. Nilai *mean* tertinggi adalah pada pernyataan Kinerja Pegawai nomor 7 yaitu “Karyawan bersedia mengajari dan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan nilai *mean* 3,15 dan nilai terendah adalah pernyataan Kinerja Karyawan Nomor 3 mengenai “Karyawan sanggup memenuhi target sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 2,90. Dari delapan item pernyataan Kinerja Pegawai tersebut diperoleh rata-rata sebesar 3,01.

### Analisis Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

#### Uji Normalitas Data

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan jumlah responden sebanyak 110 karyawan yang ditunjukkan pada tabel 7

**Tabel 7 Uji Normalitas Data Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2.1	2.000	5.000	.380	1.627	-.401	-.859
Y2.2	2.000	4.000	-.126	-.541	-1.107	-.371
Y2.3	2.000	4.000	-.123	-.528	-.556	-1.190
Y2.4	2.000	4.000	-.069	-.294	-.538	-1.152
Y1.4	2.000	5.000	.464	1.985	-.458	-.980
Y1.3	2.000	5.000	.194	.833	-1.026	-2.197
Y1.2	2.000	5.000	.149	.637	-1.017	-2.178
Y1.1	2.000	5.000	.180	.772	-1.001	-2.143
X3.1	2.000	5.000	.309	1.321	-.443	-.949
X3.2	2.000	4.000	.200	.855	-.994	-2.129
X3.3	2.000	4.000	.170	.728	-1.263	-.705
X3.4	2.000	4.000	.057	.246	-1.161	-.486
X2.1	2.000	4.000	.182	.779	-.762	-1.631
X2.2	2.000	4.000	.110	.471	-.722	-1.547
X2.3	2.000	4.000	.191	.819	-1.036	-.218
X2.4	2.000	5.000	.268	1.149	-.816	-1.748
X2.5	2.000	4.000	.031	.131	-1.280	-.740
X1.1	2.000	5.000	.346	1.482	-.078	-.166
X1.2	2.000	4.000	.086	.368	-1.154	-.470
X1.3	2.000	4.000	.102	.437	-1.179	-.525
X1.4	2.000	4.000	.219	.938	-.261	-1.699
X1.5	2.000	4.000	-.070	-.301	-1.127	-.412
Multivariate					1.834	1.362

Sumber : Hasil olah data SEM, 2022

Pada tabel 7 diperoleh hasil pengolahan pada data penelitian ini tidak terdapat nilai yang melebihi rentang *c.r* (*critical ratio*) yang ditentukan pada nilai skewness dan kurtosis. Maka nilai pada penelitian ini dianggap berdistribusi normal secara *univariate* maupun *multivariate*. Pengujian *outlier data* menggunakan AMOS dengan menggunakan tampilan *output observation furthest from the centroid*,

yang menunjukkan seberapa jauh jarak sebuah data dari titik pusat tertentu. Jarak tersebut diukur dengan metode Mahalanobis, semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (*centroid*) semakin besar kemungkinan data tersebut masuk dalam kategori outlier atau data yang sangat berbeda dengan data lainnya. Deteksi sebuah data termasuk *outlier* jika mempunyai angka p1 dan p2 yang kurang dari 0.05. Tabel berikut hanya memperlihatkan 4.11 observasi teratas hasil pengujian *outlier data.xls*

**Tabel 8 Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

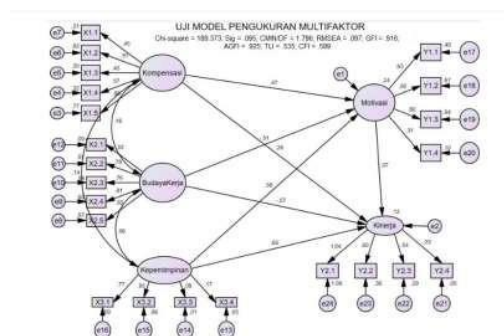
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
9	39.253	.013	.768
1	39.110	.014	.446
16	39.061	.014	.197
3	35.881	.031	.452
22	35.846	.032	.267
69	34.994	.039	.256
24	34.870	.040	.152
67	34.141	.048	.153
7	34.005	.049	.092

Sumber: Hasil olah data SEM, 2022

Evaluasi terhadap multivariat outliers perlu dilakukan karena tidak adanya jaminan bahwa data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya outliers pada tingkat univariat akan menunjukkan tidak adanya outlier pada tingkat multivariat. Untuk mendeteksi ada tidaknya outlier pada tingkat multivariat digunakan jarak *mahalanobis*. Dari seratus (110) data sampel yang digunakan dalam penelitian, terlihat bahwa 9 (sembilan) observasi teratas nilai p1 lebih kecil dari 0,05, tetapi nilai p2 semuanya lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan perlu dilakukan pembuangan *outlier data*. Hasil pembersihan dari outlier yang berarti data normal. Dari 110 data awal terdapat outlier sebanyak 9 data sehingga data akhir yang digunakan dalam penelitian sebesar 101 data.

### Analisis Struktural Equation Modelling (SEM) Full Model

Analisis *struktural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Berikut merupakan hasil *full model* dari penelitian menggunakan SEM yang ditunjukkan pada Gambar 2. Berikut merupakan hasil *full model* dari penelitian menggunakan SEM yang ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 2 Hasil Analisis CFA menggunakan AMOS pada Full Model Penelitian**

Sumber : Hasil olah data SEM, 2022

Dari hasil analisis analisis CFA untuk full model pada Gambar 4.11 memiliki *goodness of fit* nilai *Chi-Square* lebih besar dari *Chi-Square table*, profitabilitas lebih besar dari 0,05, nilai CMIN/DF, AGFI, dan GFI telah memenuhi nilai yang direkomendasikan. Dan nilai RMSEA, CFI, TLI bernilai marginal, tapi masih memenuhi syarat.

## Uji Keselarasan Model (*Goodness-of-Fit Test*)

**Tabel 9 Goodness of Fit Model Pengukuran**

<i>Indeks</i>	<i>Hasil</i>	<i>Nilai Kritis</i>	<i>Evaluasi model</i>
chi – square	189.373	Kecil	Marginal
Probability	0.095	$\geq 0.05$	Good fit
CMIN/ DF	1.796	$\leq 2.00$	Good fit
RMSEA	0.097	$\leq 0.08$	Marginal
GFI	0.916	$\geq 0.90$	Good fit
AGFI	0.925	$\geq 0.90$	Good fit
TLI	0.535	$\geq 0.95$	Marginal
CFI	0.599	$\geq 0.95$	Marginal

Sumber : Hasil olah data SEM AMOS, 2022

Dengan melihat para model pada Tabel 9 diatas, dapat kita simpulkan bahwa model pengukuran penelitian masih tergolong fit. Menurut pendapat bahwa penggunaan 4 sampai dengan 5 kriteria goodness of fit dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan masing-masing kriteria dari goodness of fit yaitu absolute fit indices, incremental fit indices, dan parsimony fit indices terwakili. Maka dari itu penelitian goodness fit model structural diatas dapat dikatakan model tersebut adalah fit model.

### Pembahasan

Dari hasil pengolahan data menggunakan AMOS 24 pada penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat ditunjukkan pada peran masing-masing variabel manifes (indikator) terhadap keterlibatannya pada setiap variabel laten dalam penelitian ini yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### **Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Intrinsik PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Menurut Rivai et al (2014) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan oleh nilai CR  $3,425 > 1,96$ , dan nilai  $P = 0,000 < (p) 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bisa disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi intrinsik. Sejalan dengan penelitian (Adiwinata 2018) yang menunjukan Nilai p value pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi intrinsik (KO->MI) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi kepada guru maka motivasi intrinsik guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya. Juga penelitian Widodo (2017) yang menunjukan Nilai t hitung Kompensasi (X3) terhadap Motivasi kerja (Y1) adalah 3,962 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y1). Sementara itu diperkuat oleh teori Siagian (2011), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

#### **Budaya Kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Intrinsik PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam

sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

Budaya Kerja yang dimiliki oleh PT. Sentra Strategi Indonesia (SSI) Jakarta Selatan dilakukan sesuai dengan aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, namun ternyata setelah diketahui, perusahaan tersebut ada beberapa karyawan yang melakukan kebiasaan, tetapi belum ada kesadaran sendiri untuk memunculkan motivasi dari dalam dirinya. Maka dari itu diperlukan Motivasi Intrinsik untuk membangun semangat para karyawan agar dalam bekerja tetap semangat dan tetap menjalankan tugasnya dengan baik. secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Intrinsik PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. Karena Motivasi Intrinsik suatu penggerak dari dalam hati untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan yang diinginkan, motivasi ini juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan seseorang untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang dimiliki PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan dapat meningkatkan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung, namun pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Sehingga kinerja karyawan pada dimiliki PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan akan lebih meningkat apabila karyawan memiliki budaya organisasi yang secara langsung mampu meningkatkan motivasi.

Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan oleh nilai CR 2,443 > 1,96, nilai  $P = 0,057 > (p) 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang artinya bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya kerja terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap motivasi, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Susanto dan Aisiyah (2010), Hardiyana dkk. (2013), dan Alia dkk. (2015), yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Tetapi, temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Renah dan Setyadi (2014), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Susanto dan Aisiyah (2010), Arizona, dkk. (2013), Hardiyana dkk. (2013), Renah dan Setyadi (2014), Jayaweera (2015), Alia dkk. (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi, temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Dhermawan dkk. (2012), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi efektif mediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar. Diperkuat oleh teori Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.

### **Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Munawaroh (2011), mengemukakan bahwa 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. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai CR 2,506 > 1,96, nilai  $P = 0,013 > (p) 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang artinya bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Efendi & Hardiyanto (2021) bahwa Gaya Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT Shopee International Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT Shopee International Indonesia berpengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi Kerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 15%. Penelitian ini, semakin baik gaya kepemimpinan seorang manajer, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Diperkuat juga oleh penelitian Ali (2016), bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi. Dalam hal ini motivasi tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Hal ini dikarenakan, responden yang bekerja di memiliki sikap dan keyakinan dalam hal berinteraksi terhadap pimpinan didalam suatu organisasi yaitu mewajibkan untuk mentaati segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan selama tidak keluar dari koridor walaupun yang memimpin dalam suatu organisasi adalah seorang yang tidak dijadikan panutan atau role model oleh para pengikutnya dan karyawan tetap akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya dengan terus mengembangkan potensi diri sehingga termotivasi juga untuk memberikan pendapat dan ide-ide yang membangun untuk melakukan evaluasi bagi organisasi.

### **Motivasi Intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Motivasi intrinsik adalah sumber energi yang merupakan inti dari sifat aktif seorang individu. Motivasi intrinsik mengacu pada keterlibatan seseorang dalam kegiatan yang sepenuhnya dilakukan untuk kesenangan dan kepuasan dari partisipasi belaka. Apabila seorang karyawan termotivasi kerja lebih baik menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Hasibuan (2010, 94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $CR\ 2,509 > 1,96$ , nilai  $P = 0,011 < (p)\ 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, maka dapat disimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian (Fitriani 2020) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Hidayat, Kambara dan Lutfi 2018) hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari koefisien parameter (original sample) sebesar 0.250 (positif), sedangkan sedangkan hasil uji signifikansi menunjukan nilai T-Statistic sebesar 2.813 lebih besar dari T-Table (2.813>1.96) dan nilai P value sebesar 0,003 lebih besar dari 0,05 pada alpha 5% menunjukan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila

dua hal ini dipenuhi maka karyawan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai CR 3,479 > 1,96, nilai P = 0,039 < (p) 0,05 sehingga Ho ditolak dan H5 diterima yang artinya dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Vidianingtyas dan Putri 2014) hasil uji menyatakan variabel kompensasi menunjukkan nilai thitung = 2,585. Maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian (Arifudin 2019) bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap Kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan Kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel Kompensasi. Adapun sebesar 10,8% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Nilai t hitung Kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah 1,961 dan nilai Sig. Sebesar 0,050. Karena nilai Sig sama dengan  $\alpha$  (0,05), maka Ho6 ditolak, artinya Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Widodo 2017). Serta hasil penelitian (Sugiono, Efendi dan Al-Afgani 2021) bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara. Diperkuat oleh teori menurut oleh Edwin B. Flippo (2007) dalam bukunya, yang menyampaikan bahwa "Compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives" (Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan- karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi).

### **Budaya Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa: Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai CR 2,597 > 1,96, nilai P = 0,020 > (p) 0,05 sehingga Ho diterima dan H6 ditolak, yang bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian (Sari, Jonathan dan Latif 2016) budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 2,852 + 0,256 X$  yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Diperkuat oleh penelitian (Harmini 2015) hasil penelitian dan analisis data yang peneliti laksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Maas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas. Hasil tersebut membuktikan, semakin tinggi budaya kerja maka kinerja pegawai juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

### **Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Menurut Khan (2012), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung

akan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawannya untuk berkreasi melalui otonomi karena pemimpin dengan gaya ini cenderung lebih fleksibel daripada pemimpin dengan gaya kepemimpinan lainnya. Sugiono dan Pratista (2018) mengemukakan bahwa pemberian kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk berkreasi akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi lebih mampu untuk menciptakan dan mengembangkan gagasannya untuk kepentingan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan tersebut. Akibatnya, kinerja karyawan tersebut pun akan mengalami peningkatan.

Kepemimpinan di PT Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan mengedepankan kedisiplinan, keteladanan, ketegasan, keterbukaan, dan keadilan. Dengan sikap pimpinan tersebut mengarahkan pegawai untuk patuh atas aturan-aturan yang telah ditetapkan pimpinan. Pegawai harus bersikap bersedia dalam menjalankan perintah atasan dan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin. Terkadang pegawai juga harus siap untuk bekerja lembur. Tetapi kadang ada beberapa pegawai yang tidak semuanya menerima aturan yang sudah diterapkan, akhirnya pegawai tersebut secara tidak langsung menurun dalam kinerjanya, dan menganggap aturan yang sudah dibuat tidak sesuai dengan keinginannya. Dengan pegawai yang seperti ini ada beberapa faktor penyebabnya, mungkin dari faktor internal maupun faktor external, namun tidak menjadi hal masalah, karena kepemimpinan yang adil menerapkan aturan yang sudah menjadi standard perusahaan.

Berdasarkan hasil uji Struktur Equation Modelling dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan diperoleh nilai CR 2,643 > 1,96, nilai  $P = 0,520 < (p) 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fitriani 2020) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih besar dari pada 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian (Novitasari dan Asbari 2010) berdasarkan penghitungan statistik disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di industri. Terbukti dengan nilai t-statistics 0.930 lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.353 lebih besar dari 0.05. Artinya, hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak atau tidak diterima.

Walaupun demikian, penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dari penelitian (Fayzhall, Asbari, Purwanto, Basuki, et al., 2020; Hutagalung et al., 2020; Purwanto,) yang menemukan bukti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya.

### **Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Menurut Rivai et al (2014) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik di PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut memang memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi melalui Motivasi Intrinsik. Kerja karyawan itu sendiri sudah seharusnya menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil uji  $r$  menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan memiliki tingkat pengaruh yang "Kuat" sedangkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel kompensasi (dengan dimensi kompensasi tidak langsung) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Hal

ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha desnita Putra (2015) bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat, Tbk wilayah AreM2 melalui motivasi Intrinsik. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut memang memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri dan sudah seharusnya menjadi perhatian penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel motivasi (dengan dimensi motivasi ekstrinsik) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena jika karyawan sudah terpuaskan dari segi Pengawasan, Kebijakan/prosedur perusahaan, Imbalan yang layak, Lingkungan pekerjaan serta Kondisi pekerjaan maka sebagai perangsang dan bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik lagi sehingga output nya adalah kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Berdasarkan hasil Uji Sobel dapat diketahui bahwa secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan oleh nilai CR 2,291 > 1,96, nilai P = 0,023 < (p) 0,05 sehingga Ho ditolak dan H8 diterima yang artinya bisa disimpulkan secara tidak langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Diperkuat oleh pendapat Sinambela (2019) bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diterapkan.

### **Budaya Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi diketahui: budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Susanto dan Aisiyah (2010), Hardiyana dkk. (2013), dan Alia dkk. (2015), yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Tetapi, temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Renah dan Setyadi (2014), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Arizona, dkk. (2013), Hardiyana dkk. (2016), Renah dan Setyadi (2014), Jayaweera (2015), Alia dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi, temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Darmawan & Utami (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi efektif memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sentra Strategis Indonesia. Berdasarkan hasil Uji Sobel dapat diketahui bahwa secara tidak langsung antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang melalui motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan oleh nilai CR 2,119 > 1,96, nilai P = 0,010 < (p) 0,000 sehingga Ho ditolak dan H9 diterima yang artinya bisa disimpulkan terdapat pengaruh budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Kemudian diperkuat oleh pendapat R. Wayne Mondy (2008) bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.



## **Gaya Kepemimpinan Transformasional secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan.**

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan dan kemandirian karena itu motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional dapat dijadikan variabel yang dapat mendukung kinerja yang optimal. Jika memiliki pemimpin yang baik tetapi tidak memiliki motivasi intrinsik maka karyawan akan kurang berkomitmen dalam mempertahankan kualitas pekerjaannya, sehingga karyawan akan gaya kepemimpinan transformasional mendukung keefektifan dan keefisienan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik. Kepemimpinan transformasional menurut Hughes (2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Berdasarkan hasil Uji Sobel dapat diketahui bahwa secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh yang positif dan signifikan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai  $CR 2,180 > 1,96$ , nilai  $P = 0,000 < (p) 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{10}$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2020) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik hasil uji hipotesis berdasarkan sobel test, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,7885221 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 0,68836 dan memiliki koefisien mediasi 0,43039138 yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi intrinsik menjadi variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan atau adanya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional yang baik yang menumbuhkan motivasi intrinsik para karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan kompensasi melalui motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Motivasi intrinsik memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kesembilan yang menyatakan budaya kerja melalui motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan kepemimpinan melalui motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasi kinerja tenaga kependidikan di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.29244>
- Alia, T., & Irwansyah, I. (2018). Pendampingan orang tua pada anak usia dini dalam penggunaan teknologi digital [parent mentoring of young children in the use of digital technology]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 65–78.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arizona, K., Harjono, A., & Jufri, A. W. (2013). Pengaruh implementasi Media Tiga Dimensi Kemagnetan Berbasis Inkuiri (MTDKBI) melalui strategi kooperatif terhadap kecakapan sosial. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 1(2).

- Darmawan, S., & Utami, T. B. (2018). Pola pemanfaatan ruang terbuka pada pemukiman kampung kota. *Vitruvian: Jurnal Arsitektur, Bangunan, Dan Lingkungan*, 7(3), 127–136.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analysis of the influence of leadership style, work discipline, and work environment on employee performance through motivation as intervening Variables: Study at PT Shopee International Indonesia. *FOCUS*, 2(1), 15–26.
- Fitriani, R. N. (2020). Investigasi peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peran motivasi intrinsik di PT. Adi Satria Abadi Bantul. *EBBANK*, 11(1), 1–10.
- Hardiyana, A. (2016). Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran PAUD. *Awlady: Jurnal Pendidikan Anak*, 2(1). <https://doi.org/10.24235>
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 429–442.
- Istianah, U. (2019). *Asuhan keperawatan klien dengan gangguan sistem muskuloskeletal*. Pustaka Baru.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan komitmen organisasional dosen: Analisis pengaruh kepemimpinan perguruan tinggi dan kepuasan intrinsik & ekstrinsik dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi* (Vol. 1). Sah Media.
- Raka, B. I. T., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). Effect of motivation to employee performance which was mediated by work satisfaction in PT Smiling Tour Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20959–20973.
- Renah, A., & Setyadi, D. (2014). The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*, 6(30), 182–191.
- Sanawiri, B., & Iqbal, M. (2018). *Kewirausahaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908. <https://doi.org/10.29406>