

# Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai

M. Rahmad<sup>a</sup>, Adi Rahmat<sup>a,\*</sup>, Helwen Heri<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana Mediasi modal psikologis pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai (studi pada pengadilan negeri pekanbaru). Selain itu penelitian ini juga akan melihat interaksi kedua variabel tersebut. Jenis penelitian explanatory research. Populasi adalah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Pekanbaru, yang berjumlah 57 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan olah data maka ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai. Temuan penelitian ini adalah bahwa modal psikologis yang tercermin dengan harapan, efikasi diri serta optimisme para pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru ini mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik para pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru. Keterbatasan penelitian ini adalah kurang luasnya populasi yang digunakan. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah populasi beberapa badan peradilan lainnya di bawah Mahkamah Agung.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 Mei 2022  
Revised 25 Mei 2022  
Accepted 31 Mei 2022

---

## KATA KUNCI

Modal Psikologis,  
Kepemimpinan Transaksional,  
Motivasi Ekstrinsik.

---

## Pendahuluan

Pengadilan Negeri (PN) merupakan lembaga peradilan di lingkup kabupaten atau kota. Sistem Hukum dan Peradilan Indonesia Berdasarkan bunyi Undang- Undang Nomor 2 Tahun 1986, maka tugas dan wewenang Pengadilan Negeri ialah memeriksa, memutus serta menyelesaikan perkara pidana dan perdata untuk rakyat pencari keadilan pada umumnya, kecuali jika UU menentukan hal lainnya (Kompas.com, diambil pada 22 September 2021). Contoh perkara pidana yang bisa ditangani oleh PN ialah kasus perkalahian, pelecehan seksual, pencurian, pelanggaran lalu lintas, kekerasan dalam rumah tangga, dan lain sebagainya. Sedangkan perkara perdata ialah kasus pencemaran nama baik, warisan, sengketa lahan atau tanah, hak asuh anak, dan lain sebagainya.

Sebagai institusi penegak keadilan, peran pemimpin dalam memastikan bahwa keadilan mampu ditegakkan dengan tanpa pandang bulu adalah sangat krusial. Sebagai sebuah lembaga pemerintah, PN berusaha untuk memberikan layanan kepada warga masyarakatnya dengan baik. Para pemimpin di lembaga sektor publik harus mampu bertanggung jawab untuk mencapai dan meningkatkan kinerja dalam mengelola birokrasi yang kompleks. Para pemimpin ini berusaha untuk menerapkan perubahan guna menghindari berbagai resiko, dengan usaha melakukan berbagai strategi dalam memimpin. Jika para manajer di organisasi publik tersebut tidak berhasil dalam mencapai tujuan organisasi, maka akan berdampak pada negara dan masyarakat yang dilayaninya (Fernandez & Pitts, 2011; Green & Roberts, 2012;

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

Kim, 2015). Pemimpin sektor publik cenderung bergaya transaksional versus transformasional (Caillier, 2014; & Jlungholm, 2014).

Selanjutnya menurut Chowdhury dan Amin (2001) dalam Salary (2019), lebih dari 70 persen motivasi karyawan turun secara berangsur. Salah satu alasannya adalah adalah kepemimpinan supervisor yang tidak efektif diukur dari segi kemampuan memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Kiptiony, 2017; Northouse, 2010; Tanriöğen & can, 2016). Organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang kuat untuk merangsang kinerja karyawan (Iqbal, Anwar, dan Haider, 2015). Saat ini, banyak karyawan tampaknya tidak termotivasi dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kegagalan dan kinerja buruk bagi organisasi (Javed & Javed, 2013). Ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan manajer yang tidak efektif adalah penyebab kejadian yang merugikan pencapaian tujuan strategis suatu organisasi (Haj & Jubran, 2016). Qayyum (2012) setuju bahwa motivasi karyawan adalah masalah utama untuk organisasi apa pun.

Penelitian Mariaty & Hanif (2018) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sampel adalah 45 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mentawai. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan jalur analisis teknik analisis statistik. Salah satu hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sebelumnya Franklin (2016) untuk menguji preferensi guru mengenai gaya kepemimpinan administrator sekolah dan mengukur apakah ada perbedaan antara guru yang bekerja di A.S dengan diluar negara tersebut. Menggunakan teori dua faktor Herzberg serta teori kepemimpinan transaksional dan transformasional Sampel termasuk guru dari Amerika Serikat (n = 128) dan guru Amerika yang mengajar secara internasional (n = 115). Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi guru. Kepemimpinan transaksional dan transformasional mempengaruhi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik). Kemudian ditemukan juga bahwa dukungan untuk administrator yang menerapkan gaya kepemimpinan laissez-faire yang memungkinkan guru memiliki lebih banyak pilihan dalam melaksanakan tugasnya.

Salary (2019) juga mendukung temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional mempengaruhi motivasi karyawan. Agak berbeda temuan Hartzker-Weakley (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional mempengaruhi motivasi intrinsik. Secara spesifik penelitian sebelumnya oleh Djoko et al. (2017) mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja dan kepuasan karyawan pada perusahaan publik di Bursa Efek Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan sampel populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Bursa Efek Jakarta. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dengan menerapkan transaksi antara kinerja yang baik dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara mereka, terutama pimpinan dapat memotivasi mereka secara optimal.

Robbins (2006: 55) dalam Mariaty & Hanif (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagian kemauan berusaha pada tingkat yang tinggi untuk tujuan organisasi dan dikondisikan oleh kemampuan dimana usaha ini guna memenuhi kebutuhan individu. Malthis dan Jakson (2001: 89) dalam Maryati & Hanif (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mengambil tindakan. Sehingga motivasi menentukan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bawahan agar dapat bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menggunakan gaya kepemimpinan transaksional pada pengaruhnya terhadap motivasi. Variabel motivasi akan menggunakan teori dari Herzberg yang melihat ada dua faktor menjadi pendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan sehingga memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal bersifat materi dari organisasi. Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 dalam Robbins & Judge, 2015). Sedangkan motivation/intrinsic merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Timpe, 1999:13 dalam Robbins & Judge, 2015).

Penelitian ini bukan hanya sekedar mengupas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap dua bentuk motivasi (ekstrinsik dan intrinsik). Namun juga akan menggunakan modal psikologis sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja.

Modal Psikologis meningkatkan sikap dan perilaku karyawan dalam konteks kemampuan menghadapi perubahan (Rego et al., 2017). Modal psikologis juga mampu mengganggu perilaku dan sikap karyawan yang tidak diinginkan (Heled et al., 2016). Untuk alasan ini, modal psikologis adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan pada lingkungan kompetitif yang "melampaui modal lain", seperti modal ekonomi, kemanusiaan dan sosial (Luthans et al., 2015). Penelitian empiris telah mengungkapkan bahwa modal psikologis dapat dikembangkan pada tingkat kolektif dan memiliki sejumlah hasil, termasuk meningkatkan kinerja organisasi bisnis (Heled et al., 2016).

Avolio et al. (2004) dalam Sesen et al. (2019) percaya bahwa modal psikologis tidak hanya mendorong karyawan untuk berkomitmen melaksanakan tugas mereka sendiri tetapi juga mempromosikan perilaku positif, seperti: melakukan pekerjaan tambahan. Meskipun psikologis positif merupakan pendekatan baru untuk organisasi dalam menciptakan

keunggulan kompetitif yang unik dan jangka panjang (Rego et al., 2017). Namun psikologi positif juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap hasil kerja karyawan dibandingkan dengan perilaku lainnya (Salehzadeh, 2017). Hasil dari gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku dan hasil pengikut (Den Hartog dan Koopman, 2011) dan merupakan sumber penting dari emosi positif/negative. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin memiliki dampak signifikan pada modal psikologi pengikutnya (Anderson dan Sun, 2017; Avey, 2014; Ghafoor et al., 2011; Gyu Park et al., 2017; Malik dan Dhar, 2011; Rego et al., 2017). Dari sudut pandang ini, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dikaji sebagai kemungkinan cikal bakal modal psikologis dari pengikut (McMurray et al., 2010).

Paek et al. (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi modal psikologis pada industri perhotelan. Begitu pula dengan Zaman et al. (2017) yang mencoba mengeksplorasi mediasi dengan modal psikologis positif antara gaya kepemimpinan yang dirasakan dan kedekatan jaringan yang disarankan tempat kerja. Lima belas kelompok berbeda dengan komposisi 20-25 anggota dipilih secara acak tempat kerja kecil yang mencapai ukuran sampel total 329 kasus. Hasil dari analisis regresi kategoris menunjukkan gaya kepemimpinan yang dirasakan bergerak dari otoritatif ke *laissez-faire* mengurangi kedekatan pengikut di jaringan saran tempat kerja. Pergeseran yang sama dalam gaya kepemimpinan dari otoritatif ke *laissez-faire* meningkatkan pengikut. Selain itu, peningkatan modal psikologis dari pengikut cenderung meningkatkan sentralitas kedekatan dengan pemimpin.

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bukti yang sama, seperti Huo et al. (2020) menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional pada modal psikologis dan komitmen organisasi dengan dasar teori pertukaran sosial. Menggunakan 350 sampel yang didistribusikan pada karyawan sektor Kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dengan komitmen organisasi dan modal psikologis. Begitu pula dengan Marashdah & Albdareen (2020) yang salah satu pembahasannya adalah tentang peran perilaku kepemimpinan terhadap modal psikologis di perusahaan asuransi di Yordania. Menggunakan 335 kuesioner dengan analisis data menggunakan program statistik SmartPLS versi 3.2.6. Hasilnya membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan mempengaruhi modal psikologis. Namun sebelumnya Sesena et al (2019) membuktikan hal berbeda bahwa kepemimpinan transaksional tidak mempengaruhi modal psikologis karyawan.

Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan (Saliu, 2017). Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Chuair dan Scartascini (2014), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018).

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Kepemimpinan Transaksional***

Kepemimpinan transaksional merupakan seorang pemimpin yang berperilaku mengarahkan dan mendorong para anggota organisasinya kepada tujuan organisasi dengan menentukan persyaratan fungsi dan tugas. Pemimpin dengan gaya transaksional ini lebih menekankan pemberian penghargaan kepada para anggota organisasinya dalam pencapaian tugas-tugas dan berharap mereka menjaga perilakunya sesuai yang ditetapkan. Bass (1985) dalam Walter (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional pada prosesnya menekankan pada negosiasi, lebih berfokus pada kompromi, rekayasa, dan pengendalian. Pemimpin transaksional ini dianggap lebih konservatif dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Locke et al (1991) dalam Walter (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional bukanlah lawan dari kepemimpinan transformasional. Lawan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan statis atau status quo. Ia juga mengungkapkan penghargaan yang diberikan kepada pengikut bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Sama persis dengan konsep yang digunakan oleh Kuhnert dan Lewis (1987) dalam Wiriawan (2015), yang mengungkapkan adanya dua tingkatan dalam transaksi antara pimpinan dan pengikut, yaitu transaksi tingkat tinggi dan rendah. Bahwa terdapat dua tingkat transaksi antara pemimpin dengan pengikutnya, yakni transaksi tingkat tinggi dan transaksi tingkat rendah. Transaksi tingkat tinggi lebih kepada transaksi interpersonal, antara pemimpin dan pengikut, sedangkan transaksi tingkat rendah hanya sebuah pertukaran barang atau hak.

### ***Motivasi***

Motivasi dimaksudkan sebagai sesuatu yang meyakinkan untuk melakukan sesuatu sesuai permintaan (Basset & Lloyd, 2005 dalam Baloch et al., 2016). Motivasi adalah pengaturan dari proses secara mendalam jenis potensi yang menguatkan kinerja menuju tujuan tertentu. Beberapa studi telah mengartikan motivasi sebagai tujuan kinerja (Blanket & Ossei, 2012). Seseorang, yang termotivasi, tahu caranya mencapai tujuan tertentu dan dia berusaha untuk pencapaian tujuan (Nelson, 2001; Helopota, 2005 dalam Baloch et al., 2016). Orang yang termotivasi sepenuhnya menyadari asumsi tujuan, sehingga ia menjadi cocok dengan organisasinya (Katz, 2005; Shenkel & Gardner, 2004 dalam Baloch et al., 2016).

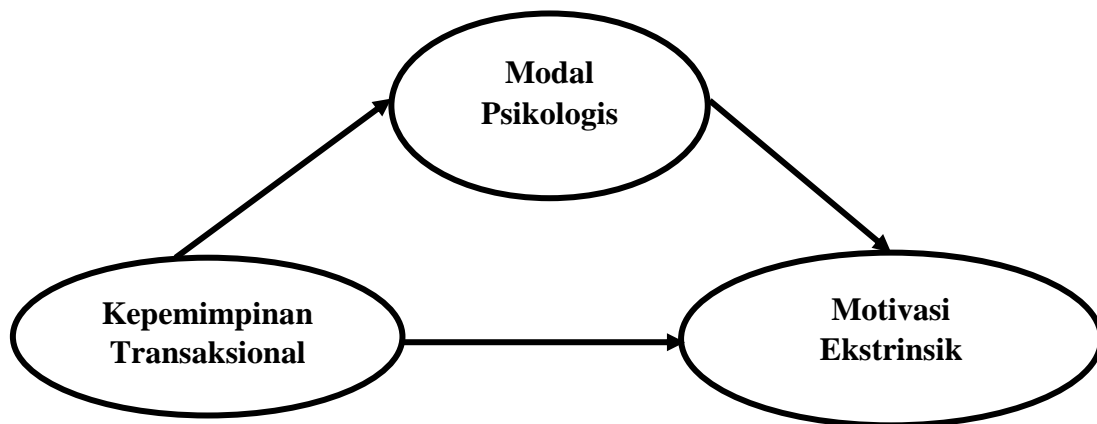
Motivasi merupakan suatu pemahaman bagaimana proses memulai, mengarahkan, dan mendukung tindakan sukarela diri sendiri, yang menjawab pertanyaan “mengapa orang sukarela?” dan “apa yang menopang bantuan sukarela?” (Clary et al., 1998) dalam Bang & Reio (2013). Sejumlah besar penelitian menunjukkan bahwa motif pribadi memainkan peran penting dalam kesukarelaan (Bang dan Chelladurai, 2009; Bang dan Ross, 2009; Clary et al., 1998; Omoto dan Snyder, 2002; Penner, 2002 dalam Bang & Reio, 2013). Mengingat bahwa kegiatan sukarela tidak melibatkan imbalan keuangan, motivasi adalah faktor yang sangat diperlukan untuk dipertimbangkan ketika mencoba untuk memahami mengapa individu melakukan sesuatu dengan sukarela dan apa yang memicu jenis perilaku ini (Bang & Reio, 2013).

### Modal Psikologis

Seperti yang dikutip oleh Mahmut & Elif (2021), Luthans (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal itu dilakukan dengan pengembangan positif dari individu tersebut (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Modal psikologis ini mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Empat indikator tersebut adalah kekuatan manusia yang berorientasi positif, terukur, dapat dikembangkan dan dikelola untuk kinerja lebih tinggi (Baykal, 2020: 278). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupşa et al., 2020: 1508).

Penelitian dan teori yang dihasilkan tokoh-tokoh psikologi, mulai dari awal perkembangannya hingga sampai saat ini banyak berorientasi pada konsep psikologi positif (Luthans, dkk, 2007; dalam Mahmut & Elif 2021). Dalam perkembangannya, konsep psikologi positif yang disebut juga positive organizational behavior (POB) tersebut banyak dipakai juga untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. POB didefinisikan sebagai studi dan aplikasi dari kekuatan positif dan kapasitas psikologis yang dimiliki sumber daya manusia dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Metode

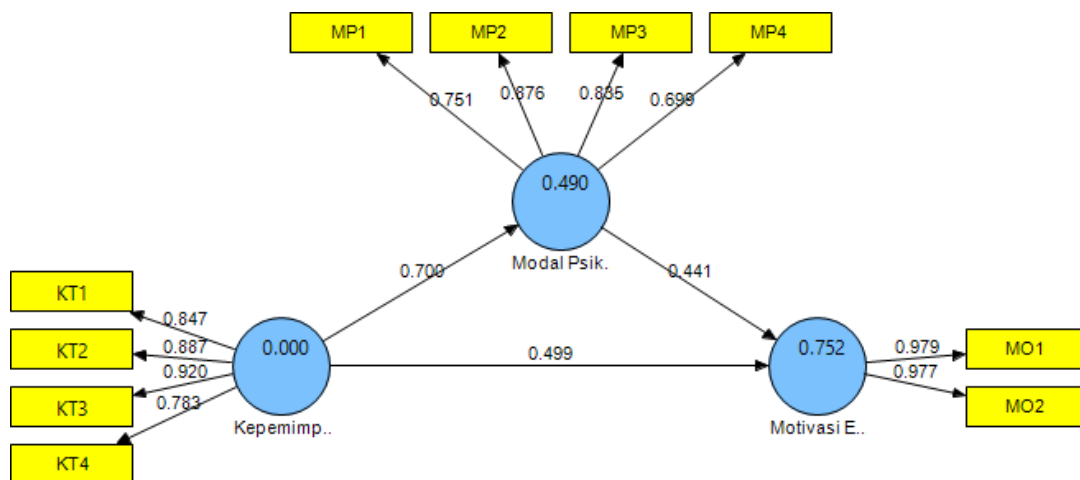
#### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang disebut sebagai *descriptive dan explanatory survey*, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah Kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian.

Berdasarkan maksud dari penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan dan mengkaji setiap variabel dalam penelitian yaitu kepemimpinan autentik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif pada pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu, deskriptif dan verifikatif adalah sifat penelitian ini. Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian dengan memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan autentik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk, 2017). Analisa verifikatif digunakan untuk menganalisa benar tidaknya suatu hipotesis yang akan dikerjakan dengan cara pengumpulan data dari lapangan tentang setiap variabel yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi (studi pada pegawai Puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu). Statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS digunakan untuk menguji analisa verifikatif penelitian ini. Metode SEM-PLS adalah suatu cara untuk melakukan analisis variabel laten dan indikator/dimensi serta melakukan pengukuran secara langsung.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

### Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Transaksional	Modal Psikologis	0.700	0.055	12.745
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi Ekstrinsik	0.499	0.101	4.960
Modal Psikologis	Motivasi Ekstrinsik	0.441	0.095	4.657

Catatan. Data Olahan 2022

1. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis adalah sebesar 12.745. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis.
2. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik adalah sebesar 4.960. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik.
3. Pengaruh modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik adalah sebesar 4.657. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik.

### Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standar Error	T Statistics
Kepemimpinan Transaksional	Modal Psikologis	Motivasi Ekstrinsik	0.349	0.076	4.622

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis melalui motivasi ekstrinsik diperoleh nilai T statistics sebesar 4.622. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis melalui motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis.

### Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Kepemimpinan Transaksional		Modal Psikologis	0.700	
Kepemimpinan Transaksional	Modal Psikologis	Motivasi Ekstrinsik	0.499	0.349
Modal Psikologis		Motivasi Ekstrinsik	0.441	

Catatan. Data Olahan 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.700 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa koefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis sebesar 0.700 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan modal psikologis.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.499 X + 0.441 Z$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik sebesar 0.499 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.
2. Koefisien direct effect modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik sebesar 0.441 menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis maka cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.
3. Koefisien indirect effect kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik melalui modal psikologis sebesar 0.349 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik melalui motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis yang disebabkan oleh semakin baik kepemimpinan transaksional, cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.

### ***Pengaruh Dominan***

Tabel 4. Pengaruh Dominan

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Total Coefficient</b>
<b>Kepemimpinan Transaksional</b>	Modal Psikologis	<b>0.700</b>
<b>Kepemimpinan Transaksional</b>	Motivasi Ekstrinsik	<b>0.499</b>
<b>Modal Psikologis</b>	Motivasi Ekstrinsik	<b>0.790</b>

*Catatan.* Data Olahan 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi ekstrinsik adalah modal psikologis dengan total coefficient sebesar 0.790. Dengan demikian modal psikologis merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi ekstrinsik.

### ***Kepemimpinan Transaksional Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik***

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik adalah sebesar 4.960. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik. Selanjutnya coefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap

motivasi ekstrinsik sebesar 0.499 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.

Dalam analisis deskriptif ditemukan bahwa lebih dari 80% para pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut setuju dan sangat setuju bahwa apabila pekerjaan mereka mencapai target bahkan lebih maka layak untuk mendapatkan bonus atau penghargaan jenis lainnya. Selanjutnya lebih dari 90% mereka menjawab setuju dan sangat setuju bahwa pemimpin dalam memberikan perintah harus jelas dan tegas agar tidak terjadi salah persepsi pada tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Dari uraian hasil analisis deskriptif dan hasil olah data menunjukkan hal yang konsisten bahwa gaya kepemimpinan transaksional dengan ciri khas yang tegas mempengaruhi naik atau turunnya motivasi ekstrinsik para pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut. Seperti mereka puas dengan gaji bulanan yang didapat, kesempatan liburan yang diperoleh dan hal-hal yang berbau ekstrinsik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Djoko et al. (2017) & Salary (2019) bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai.

### ***Modal Psikologis Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Ekstrinsik***

Hasil pengujian memperoleh nilai t statistik pengaruh kepemimpinan autentik terhadap terhadap motivasi intrinsik adalah sebesar 5,156, nilai T statistic tersebut > 196, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan autentik maka semakin meningkat motivasi intrinsik para pegawai puskesmas di Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis adalah sebesar 12.745. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis. Coefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis sebesar 0.700 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan modal psikologis.

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik adalah sebesar 4.657. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik. Selanjutnya coefisien direct effect modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik sebesar 0.441 menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis maka cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi ekstrinsik adalah modal psikologis dengan total coefficient sebesar 0.790. Dengan demikian modal psikologis merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis melalui motivasi ekstrinsik diperoleh nilai T statistics sebesar 4.622. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis melalui motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap modal psikologis. Coefisien indirect effect kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik melalui modal psikologis sebesar 0.349 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik melalui motivasi ekstrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis yang disebabkan oleh semakin baik kepemimpinan transaksional, cenderung dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang tercermin dengan harapan, efikasi diri serta optimisme para pegawai di Pengadilan Negeri Pekanbaru ini mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik mereka.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa gaya kepemimpinan transaksional terbukti mempengaruhi motivasi ekstrinsik pegawai Pengadilan Negeri Pekanbaru.
2. Ditemukan bahwa modal psikologis (harapan, efikasi diri dan optimisme) akan meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi ekstrinsik

## Referensi

- Ali, Fouzia Hadi., and Qazi, Aban Abid. 2018. "The Role of Creative Self-Efficacy and Intrinsic Motivation in Delighting Customers: The Mediating Role of Positive Psychological Capital." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 12 (1), 78-93, Pak J Commer Soc Sci.
- Anas, Al Haj. (2017). "Leadership Styles and Employee Motivation in Qatar Organizations." Dissertation, Walden University.
- Anderson, M.H., and P.Y. Sun. 2017. "Reviewing Leadership Styles: Overlaps and The Need for a New 'Full Range theory.'" *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Avey, J.B. 2014. "The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on The Antecedents of PPS." *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- Aziz, S. F. A., Silong, A. D., Karim, N. A. A., & Hassan, H. 2012. "Leadership practices in public sector in selected countries: An integrative literature review." *Journal of Management Policy and Practice*, 13, 113-126. Retrieved from <http://www.nabusinesspress.com/jmppopen.html>
- Baloch, Saira., Baloch, Mohsin Ali., Shafi, Mohsin., Memon, Ahsan Shafi., & Fatima, Hima. 2016. "The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees." *GSTF Journal on Business Review (GBR)* Vol.4 No.4, October.
- Bang, Hyejin., Ross, Stephen., & G. Reio, Thomas Jr. 2013. "From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role of job satisfaction." *Journal of Management Development* Vol. 32 No. 1, 2013 pp. 96-112 r Emerald Group Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/02621711311287044.

- Basford, T. E., & Offermann, L. R. 2012. "Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay." *Journal of Management and Organization*, 18, 807-817. doi:10.5172/jmo.2012.2753.
- Caillier, James Gerard. 2013. "Transformational Leadership and Wistle Blowing Attitude: Is This Relationship Mediate By Organizational Commitmen and Public Service Motivation." *The American Reviue Public Aministration*, First Publish, Desember.
- Caillier, J.D. 2014. "Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study." *Public Personnel Management*, 43, 227-245. doi: 10.1177/0091026014528478.
- Cowley, E., & Smith, S. 2014. "Motivation and mission in the public sector: Evidence from the world values survey." *Theory and Decision*, 76, 241-263. doi:10.1007/s11238-013-9371-6.
- Dahlan, Habba., Basri, Modding., Muh. Jobhaar Bima., & Jamaluddin, Bijang. 2017. "The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit." *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* ISSN 2455-2267; Vol.07, Issue 01 (2017) Pg. no. 52-64 Institute of Research Advances.
- Den Hartog, D.N., and P. Koopman. 2011. "Leadership in Organizations. Handbook of Industrial." *Work and Organizational Psychology*, 2. Sage Publications.
- Djoko, Setyo Widodo., P. Eddy, Sanusi Silitonga., & Dinda, Azahra. 2017. "The Influence of Transaccional Leadership to Employee Job Motivation in Jakarta Stock Exchange." *International Journal of Governmental Studies and Humanities (IJGH)*, <http://ejournal.ipdn.ac.id/ijgsh>.
- Ephrem, Akilimali Ndatbaye., Paul, Martin Dontsop Nguezet., Ishara, Kaciko Charmant., McEdward, Murimbika., Bola, Amoke Awotide., Abdoulaye Tahirou., Mulindangabo, Neema Lydie., and Victor, Manyong. 2021. "Entrepreneurial Motivation, Psychological Capital, and Business Success of Young Entrepreneurs in the DRC." *Sustainability* 2021, 13, 4087.
- Franklin, Katrina.M. 2016. "Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S. Teachers." Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Walden University, December.
- Ghafoor, A., T.M. Qureshi, M.A. Khan, and S.T. Hijazi. 2011. "Transformational Leadership, Employee Engagement and Performance: Mediating Effect of Psychological Ownership." *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391.
- Guterres, Nelson., Supartha, Wayan Gede., & Subudi, Made. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste*. ISSN : 2337-3067, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.11 (2014) : 639-649639.
- Gyu Park, J., J. Sik Kim, S.W. Yoon, and B.K. Joo. 2017. "The Effects of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital." *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Haj, S. J., & Jubran, A. M. 2016. "The Extent of Principals' Application of the Transformational Leadership and its Relationship to the Level of Job Satisfaction among Teachers of Galilee Region." *Journal of Education and Practice*, 7(11). 114-119.
- Hartzler-Weakley, Kim. 2018. "Examining the impact of transformational and transactional leadership style on work attitudes, motivation, and work outcomes in nonprofit organizations." A dissertation submitted to the Graduate Faculty of JAMES MADISON UNIVERSITY, In Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy School of Strategic Leadership Studies, August.
- Hasnain, Nazirul., Hasan, Zuby., & Chorath, Sehla. "Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation as Correlates of Psychological Capital among Public and Private School Teachers." *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, ISSN 2520-0968 (Online), ISSN 2409-1294 (Print), March, Vol.3, No.3.
- Heled, E., A. Somech, and L. Waters. 2016. "Psychological Capital as a Team Phenomenon: Mediating The Relationship Between Learning Climate and Outcomes at The Individual and Team Levels." *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 303-314.
- Huo, Chunhui., Muhammad, Waheed Akhtar., Muhammad, Arslan Safdar., Muhammad, Kashif Aslam., Khurram Abbas., Muhammad, Hasan Rafiq., , Kamran, Iqbal. 2020. "Transformational Leadership Spur

- Organizational Commitment among Optimistic Followers: The Role of Psychological Capital." *International Journal of Organizational Leadership* 9, 93-104.
- Insan, A. Nur. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)." *Journal of Business Study*, Volume 2 nomor 1.
- Iqbal, N., Anwar, S., Haider, N., 2015. "Effect of leadership style on employee performance." *Arabian J Business Management Review* 5:146.
- Javed, L., & Javed, N., 2013. "An empirical study on the factors that affect employee motivation and their relationship with job performance." *International Journal of Management Sciences*, 1(4) 2013, 114-124.
- Jusuf, Sunya., Salim, Basalamah., Ahmad, Gani., & Junaidin, Zakaria. 2017. "The Influence of Leadership Competency, Motivation and Organizational Culture on Employees Job Satisfaction and Performance in Ternate City Government." *Science Arena Publications International journal of Business Management*, Available online at [www.sciarena.com](http://www.sciarena.com) 2017, Vol, 2 (1): 1-11.
- Keskes, Imen. 2014. "Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions." *Intangible Capital, IC*, 2014 - 10(1): 26-51 - Online ISSN: 1697-9818 - Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>.
- Kiplangat, Kiptiony H. 2017. "The relationship between leadership styles and lecturers' job satisfaction in institutions of higher learning in Kenya." *Universal Journal of Educational Research* 5(3), 435-446. doi:10.13189/ujer.2017.050315.
- Luthans, F., C.M. Youssef, and B.J. Avolio. (2015) "Psychological Capital and Beyond." Oxford University Press, USA.
- Machdalena, Agustini Fitriasari., & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables." *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume VI, Issue VII, July 2018, 43 ISSN 2201-2796.
- Mcmurray, A. J., A. Pirola-Merlo, J.C.Sarros, and M. M. Islam. 2010. "Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Non-Profit Organization." *Leadership and Organization Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Mahmut, Nilgeturk., & Elif, Baykal. 2021. "How does Perceived Organizational Support Affect Psychological Capital? The Mediating Role of Authentic Leadership." *Organizacija*, Volume 54 Research Papers Issue 1, February.
- Malik, N., and R.L. Dhar. 2017. "Authentic Leadership and It's Impact on Extra Role Behavior of Nurses: The Mediating Role Of Psychological Capital and the Moderating Role of Autonomy." *Personnel Review*, 46(2), 277-296.
- Mariati., & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. I (August. 2018), PP 30-39, [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Marashdah, Osama., and Albdareen, Rokaya. 2020. "Impact of leadership behavior on psychological capital: the mediating role of organizational support." *Problems and Perspectives in Management*, Volume 18, Issue 2.
- Mavhungu, Dzivhuluwani., & Bussin, Mark H.R. 2017. "The mediation role of motivation between leadership and public sector performance." *SA Journal of Human Resource Management* ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.
- Minh-Duc, Le., and Huu-Lam, Nguyen. 2019. "Transformational leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity." *Journal of Asian Business and Economic Studies* Vol. 26 No. 2, pp. 286-300, Emerald Publishing Limited, 2515-964X.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Paek, S., M. Schuckert, T.T. Kim, and G. Lee. 2015. "Why is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale." *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Qayyum, A. 2012. "An empirical analysis of employee motivation and the role of demographics: The banking industry of Pakistan." *Global Business & Management Research*, 4(1), 1-14.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dalam Membentuk Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (e-journal)*, 12(1).

- Rego, A., B. Owens, S. Leal, A.I. Melo, M.P. e Cunha, L. Gonçalves, and P. Ribeiro. 2017. "How Leader Humility Helps Teams to be Humbler, Psychologically Stronger, and More Effective: a Moderated Mediation Model." *The Leadership Quarterly*, 28(5), 639-658.
- Rego, A., F. Sousa, C. Marques, and M.P. Cunha. 2012. "Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity." *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Salary, Torian. K. 2019. "The Role of Transformational and Transactional Leaders on the Intrinsic and Extrinsic Motivation among Employees in Atlanta: A Phenomenological Study." Dissertation Manuscript Submitted to Northcentral University School of Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, San Diego, California February.
- Salehzadeh, R., and R. Salehzadeh. 2017. "Which Types of Leadership Styles Do Followers Prefer? A Decision Tree Approach." *International Journal of Educational Management*, 31(7), 865-877.
- Samanta, Irene., & Lamprakis, Athanasios. 2018. "Modern Leadership Types and Outcomes: The Case Of Greek Public Sector." *Journal of Contemporary Management Issues*, April, DOI <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.173>.
- Sesena, Harun., Surucub, Lutfi., and Maslalc, Ahmet. 2019. "On the Relation between Leadership and Positive Psychological Capital in the Hospitality Industry." *Journal of Business*, 24(2), 2019 ISSN: 1083-4346.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Tanriöğen, A. & İscan, S. 2016. "Effect of distributive leadership behaviours of foreign language schools' principals on the job satisfaction of instructors." *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(6), 48-56.doi:5897/IJEAPS2016.0472.
- Van, d. V., Kuipers, B., & Groeneveld, S. 2015. "Held back and pushed forward: Leading change in a complex public sector environment." *Journal of Organizational Change Management*, 28, 290. doi:10.1108/JOCM-09-2013-0182
- Wahyuni, Ni Putu Diah., Dian, Alfia Purwandari., & Tantri, Yanuar Rahmat Syah. 2019. "Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance." *Jurnal of multidisciplinary academica*, volume 3, nomor 5.
- Wallter A Oyaya. 2017. "Influence of Leadership Style On Performance Of Contruction Project: A Case Of Housing Projects In Weslands Sub-County, Nairobi, Kenya." A Research Project Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Arts in Project Planning and Management of the University of Nairobi.
- Yusrizal., & Heryanto. 2019 "The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency Yusrisal." *Archives of Business Research - Vol.7, No.7*, Publication Date: July. 25, DOI: 10.14738/abr.77.6646.
- Zaman, Nadee Uz., Bibi, Zainab., Mohammad, Jan., and Karim, Jahanvash. 2017. "The Mediating Role of Positive Psychological Capital between Perceived Leadership Styles and Workplace Advice Network Closeness." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 11 (1), 66-89.