

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN LAMANDAU**

**Islia Hartati, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro**

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Indonesia

Email: islia.hartati82@gmail.com, roby.sambung@yahoo.com,

shinepintor@ecampus.ut.ac.id

### **Abstrak**

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lamandau merasakan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja yang juga dimediasi oleh motivasi. Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja para Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Lamandau. Penelitian ini dilakukan pada seluruh Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamandau dengan populasi berjumlah 2.748 Sampel yang digunakan adalah sebanyak 350 responden. Variabel pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi adalah Motivasi. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis structural adalah AMOS 20 dan dari Arbuckle dan untuk analisis deskriptif menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kemampuan kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan varians kepercayaan adalah 60,80%, Kepercayaan terhadap motivasi adalah 53,2%, dan kepercayaan serta motivasi dalam menjelaskan varians kepuasan kerja adalah sebesar 65,20%. Berdasarkan hasil penelitian ini rata-rata nilai communality adalah 0,631 dan nilai rata-rata R-square adalah 0,597, maka nilai Goodness of Fit (GoF) indeks model penelitian ini adalah  $\sqrt{0,631 \times 0,597} = 0,613$ . Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tenenhaus et al (2005) bahwa nilai GoF di atas 0,5 sudah dapat dikategorikan baik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja tim melalui keselarasan nilai dan kepercayaan yang terbentuk antara atasan dan bawahan. Sebagaimana hasil penelitian ini, kepercayaan yang dibentuk oleh kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan dengan baik varians dari motivasi sebesar 53,2% dan kepuasan kerja sebesar 65,2%.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional; kepercayaan; kepuasan kerja; motivasi

<b>How to cite:</b>	Islia Hartati, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamandau, Vol. 8, No. 3, Maret 2023, <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11538">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11538</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

### **Abstract**

*Civil Servants in Lamandau Regency feel the influence of transformational leadership style and trust on job satisfaction which is also mediated by motivation. The purpose of this study is to reveal the effect of transformational leadership style and trust on job satisfaction which is mediated by the work motivation of Civil Servants in Lamandau Regency. This research was conducted on all Civil Servants of Lamandau Regency with a population of 2,748. The sample used was 350 respondents. The variables in this study are Transformational Leadership, Trust and Job Satisfaction with the mediating variable is Motivation. The measurement of the variables was carried out using a Likert scale. Data analysis was performed using the Structural Equation Model (SEM) method. The software used for structural analysis is AMOS 20 and from Arbuckle and for descriptive analysis using SPSS 22. Based on the results of hypothesis testing in this study, it shows that the ability of transformational leadership in explaining the variance of trust is 60.80%, Belief in motivation is 53, 2%, and trust and motivation in explaining the variance of job satisfaction is 65.20%. Based on the results of this study, the average value of communality is 0.631 and the average value of R-square is 0.597, so the Goodness of Fit (GoF) index of this research model is  $(0.631 \times 0.597) = 0.613$ . As stated by Tenenhaus et al (2005) that the GoF value above 0.5 can be categorized as good. In this study it was found that transformational leadership affects team performance through the alignment of values and beliefs that are formed between superiors and subordinates. As the results of this study, the trust formed by transformational leadership is able to explain well the variance of motivation of 53.2% and job satisfaction of 65.2%.*

**Keywords:** *transformational leadership; trust; job satisfaction; motivation*

### **Pendahuluan**

Aset adalah keberadaan asosiasi, mereka dapat berupa individu, uang tunai, persediaan, perangkat keras, ruang, atau apa pun yang diharapkan untuk menjalankan asosiasi. Mengawasi aset membutuhkan pionir yang cakap baik dalam mendapatkan maupun mengeluarkan aset tersebut (Northouse, 2017:207). SDM (SDM) memiliki kualitas yang tidak sama dengan aset yang berbeda, memiliki atribut yang luar biasa, khususnya insting manusia yang unik dalam hubungannya satu sama lain, memiliki pandangan yang tentunya bukan hal yang tidak bernyawa. Kekhususan ini membuat persyaratan untuk pertimbangan eksplisit aset ini. Mengawasi orang tidak terlalu sederhana, diatur sedemikian rupa sesuai keinginan sutradara (Bukit et al., 2017: 2).

SDM adalah individu yang bekerja dan berkemampuan sebagai sumber daya otoritatif/organisasi yang dapat dihitung (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menggerakkan asosiasi (Decenzo et al., 2010:5). Paguyuban adalah suatu kesatuan sosial dari suatu perkumpulan yang saling berinteraksi yang ditunjukkan dengan contoh tertentu sehingga setiap individu dari perkumpulan tersebut mempunyai kemampuan dan kewajiban tertentu, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat diisolasi (Mathis & Jackson, 2008).

Asosiasi sebagai suatu proses memutuskan dan mengumpulkan pekerjaan yang harus diselesaikan, menurunkan dan menetapkan wewenang dan kewajiban dengan tujuan akhir memberdayakan individu untuk bekerja sama dengan sukses dalam mencapai tujuan (Mathis & Jackson, 2008). Dalam sebuah asosiasi, SDM menjadi titik fokus utama pertimbangan karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan hirarkis.

Eksekusi memiliki gagasan berlapis-lapis yang menggabungkan tiga sudut pandang, khususnya sikap, kapasitas, dan pencapaian. Eksekusi adalah hasil yang diciptakan oleh kemampuan kerja tertentu atau latihan pada posisi tertentu selama jangka waktu tertentu. Hasil kerja merupakan dampak dari inspirasi dan pemenuhan jabatan yang dirasakan oleh perwakilan (Robbins & Judge, 2013).

Inspirasi dan pemenuhan jabatan pekerja dalam pergaulan dapat dipengaruhi oleh gaya otoritas. Otoritas berhubungan dengan aktivitas seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2016:6), (Dirks & Ferrin, 2002) mengungkapkan bahwa inisiatif terobosan adalah gaya administrasi yang sangat terkenal diterapkan di berbagai asosiasi, baik pemerintah maupun swasta.

Administrasi terobosan dapat diterapkan dalam situasi dan kondisi sesuai dengan asosiasi yang menerapkannya (Dirks & Ferrin, 2002). Gaya administrasi yang inovatif dapat membentuk inspirasi yang representatif dan pemenuhan pekerjaan melalui kepercayaan bawahan pada atasan (Dirks & Ferrin, 2002). Inspirasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan individu menuju tujuan tertentu, inspirasi diri untuk bergerak ditutup dengan perubahan diri, penyesuaian diri untuk memenuhi proses berpikir (Mullins, 2007). Sementara itu, pemenuhan pekerjaan merupakan cara pandang yang membangkitkan semangat seorang wakil terhadap pekerjaannya (Leat et al., 2009:182).

Pemenuhan pekerjaan ini memiliki beberapa perspektif bagian yang terkait dengan bagian dari pertunjukan yang sebenarnya dan faktor situasional lainnya, misalnya; pekerjaan aktual, gaji, kemajuan pintu terbuka yang berharga, manajemen, dan kolaborator (Leat et al., 2009: 182). Oleh karena itu, inspirasi dan pemenuhan pekerjaan adalah variabel kunci untuk mencapai eksekusi hierarkis. Inspirasi dan pemenuhan pekerjaan berdampak pada pekerja untuk memberikan pekerjaan paling ekstrim mereka untuk bekerja untuk pencapaian tujuan hierarkis (Leat et al., 2009: 182).

Inspirasi dan pemenuhan pekerjaan yang dirasakan oleh para pekerja di setiap asosiasi juga tidak setara. Oleh karena itu, gaya administrasi yang diterapkan oleh otoritas di setiap asosiasi akan membentuk kepercayaan bawahan yang dapat mempengaruhi inspirasi dan pemenuhan pekerjaan mereka (Dirks & Ferrin, 2002). Salah satu metodologi inisiatif yang paling terkenal saat ini seperti yang ditunjukkan oleh beberapa hasil eksplorasi sejak pertengahan 1980-an adalah pendekatan perubahan (Northouse, 2016:161). Lowe et al., (2001) dalam pemeriksaannya mengungkapkan bahwa salah satu dari tiga otoritas yang dibicarakannya adalah administrasi yang inovatif atau menawan.

Selain itu, Antonakis (2012) dalam eksplorasinya mengamati bahwa jumlah makalah dan referensi di bidang otoritas berkembang dengan cepat dan berkembang. Dalam ilmu administrasi dan otak sosial, tetapi juga di berbagai jurusan seperti keperawatan, sekolah, dan desain modern. Sesuai Antonakis (2012), Bass et al., (2006) menyatakan bahwa

inisiatif terobosan sangat menarik untuk dibicarakan mengingat aksentuasi pada inspirasi alam dan peningkatan umat, untuk dapat mencapai tujuan.

## **Metode Penelitian**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena, dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Statistika deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna (Walpole, 1995). Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2007).

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Pengukuran inferensial adalah metode faktual yang digunakan untuk memecah informasi contoh dan hasilnya diterapkan pada masyarakat. Pengukuran ini akan masuk akal untuk digunakan dengan asumsi contoh diambil dari populasi yang tidak salah lagi, dan strategi pemeriksaan dari populasi tersebut dilakukan secara sembarangan. Pengukuran ini disebut pengukuran kemungkinan, karena tujuan yang diterapkan pada masyarakat berdasarkan contoh informasi adalah kemungkinan. Akhir dari uji informasi yang akan diterapkan pada masyarakat memiliki kemungkinan kesalahan dan kebenaran (keyakinan) dikomunikasikan sebagai suatu nilai. Peluang terjadinya blunder dan kepercayaan inilah yang disebut dengan tingkat kepentingan (Sugiyono, 2013).

Eksplorasi inferensial adalah cara paling umum untuk mencapai penentuan mengingat contoh informasi yang lebih sederhana menjadi keputusan keseluruhan tambahan untuk suatu populasi. Dalam eksplorasi inferensial, prakiraan dibuat. Wawasan inferensial membutuhkan kepuasan praduga. Anggapan paling awal yang harus dipenuhi adalah bahwa contoh diambil tanpa tujuan dari masyarakat. Strategi pemeriksaan terukur yang digunakan dalam pengukuran inferensial adalah T-test, Anova, Anacova, pemeriksaan Regresi, investigasi Path, Structural Equation Modeling (SEM) dan teknik ilmiah lainnya yang bergantung pada tujuan eksplorasi.

Dalam tinjauan ini, teknik pemeriksaan faktual yang digunakan dalam pengukuran inferensial adalah Structural Equation Modeling (SEM). Strategi Structural Equation Models (SEM) yang dipilih bergantung pada Partial Least Square (PLS) yang akan dikerjakan memanfaatkan program SmartPLS. PLS adalah metodologi elektif yang bergerak dari cara Structural Equation Modeling (SEM) berbasis kovarians untuk menangani pendekatan berbasis perbedaan. SEM berbasis kovarians sebagian besar menguji kausalitas/hipotesis, sedangkan PLS sebagian besar merupakan model yang sudah ada (Ghozali, 2015).

Dalam tinjauan ini, pemeriksaan inferensial digunakan untuk menganalisis dampak dari terobosan faktor administrasi, kepercayaan, inspirasi dan pemenuhan pekerjaan. Pemeriksaan informasi dalam penelitian ini menggunakan strategi Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Perangkat ilmiah yang digunakan untuk menguji spekulasi 1 sampai 4 adalah SmartPLS 3.2.6, termasuk untuk menguji teori bundaran.

PLS digunakan dalam penelitian ini karena sangat baik dapat diterapkan pada skala informasi (pura-pura, ordinal, rentang, proporsi) dan kecurigaan lebih mudah beradaptasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Mustafa EQ dan T. Wijaya (2012) dengan pendekatan PLS diharapkan semua proporsi perubahan merupakan fluktuasi yang membantu untuk dipahami. Cara mengatasi penilaian faktor dorman dalam PLS adalah sebagai campuran penanda langsung yang akurat, untuk menghindari masalah ketidakpastian dan menghasilkan skor bagian yang tepat. Dengan menggunakan perhitungan berulang yang terdiri dari beberapa pengujian menggunakan strategi kuadrat terkecil standar, masalah ID tidak menjadi masalah, karena modelnya rekursif. Pendekatan PLS tergantung pada perubahan pemeriksaan dari memperkirakan evaluasi batas model untuk memperkirakan perkiraan yang signifikan. Jadi titik fokus penyelidikan bergeser dari hanya penilaian dan penerjemahan kepentingan batas ke legitimasi dan ketepatan harapan.

PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap pointer ke build-nya. Demikian juga pada PLS, pengujian bootstrap dapat diselesaikan pada model utama yaitu model eksternal dan model internal. Karena dalam penelitian ini menggunakan marker untuk mengukur setiap perkembangan dan selanjutnya model estimasi yang mendasarinya, maka dipilihlah penggunaan PLS. Sarana investigasi dengan PLS adalah:

#### 1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

##### a) Uji Validitas

Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat tetapi juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Pengukuran validitas konstruk dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.2.6 dapat menggunakan dua cara yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengukuran *convergent validity* dengan cara melihat *loading factor* masing – masing indikator, jika terdapat nilai *loading factor* yang lebih kecil dari 0,7 dan *average variance extracted (AVE)* lebih kecil dari 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari konstruk, selanjutnya dilakukan estimasi ulang. Sedangkan pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan cara melihat *cross loading* untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Nilai *cross loading* harus lebih besar dari 0,7.

b) Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi internal dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengukuran reliabilitas konstruk dengan menggunakan *software* SmartPLS versi Java 3 dilakukan dengan cara melihat nilai *output composite reliability* dari masing – masing konstruk. Jika nilai output lebih besar dari 0,7 ( $\alpha > 0,7$ ) maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Bila penelitian yang dilakukan adalah eksploratori maka nilai di bawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi (Ferdinand, 2014).

2. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Pada PLS perancangan model bisa bersumber dari :

- a) Teori
- b) Hasil penelitian empiris
- c) Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
- d) Sumber normatif, misalnya peraturan pemerintah dan undang- undang

Model struktural atau *inner model* akan dievaluasi dengan melihat persentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) untuk konstruk laten dependen, *Q – Square predictive relavance* dan uji t signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada analisis regresi.  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Perhitungan  $Q^2$  dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana:

$R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2 = R\text{-square}$  variabel endogen dalam model Interpretasi  $Q^2$  sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip dengan  $R^2$  pada regresi). Menurut Solimun (2014), besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

Selain mencari *Q – Square predictive relavance* ( $Q^2$ ), diperlukan perhitungan nilai *Goodness of Fit* (GoF). Berbeda dengan CBSEM, untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sqrt{\text{GoF}} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \dots\dots\dots \text{Tenenhaus, et al. (2004)}$$

Menurut Tenenhaus, *et al* (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38.

3. Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model refleksif, yang didasarkan pada ciri-ciri berikut:

- a) Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari variabel laten ke indikator.

- b) Antar indikator diarpakan saling berkorelasi (memiliki *internal consistency reliability*).
- c) Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna dan arti variabel laten.
- d) Menghitung adanya kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.

Model yang dalam penelitian ini adalah model indikator refleksif, maka pengukuran yang digunakan adalah:

a) *Convergent Validity*

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual *item reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Menurut Latan dan Ghazali (2012:78) *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.6.

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest* variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk mengukur validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70.

c) *Composite Reliability*

Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *compositereliability* > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan *composite reliability* > 0,6 dikatakan cukup *reliable*.

Pada PLS perancangan model pengukuran (*outer model*) sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat refleksif atau formatif. Merancang model pengukuran yang dimaksud di dalam PLS adalah menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif. Kesalahan dalam menentukan model pengukuran ini akan bersifat fatal, yaitu memberikan hasil analisis yang salah. Pembentukan model pengukuran dapat berdasarkan kepada teori, penelitian empiris sebelumnya ataupun juga logika berpikir yang rasional.

4. Membangun Diagram Jalur

*Inner model* dan *outer model* yang telah dibentuk pada bagian sebelumnya kemudian dirangkai menjadi satu kedalam sebuah model struktural.

5. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

*Outer Model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*,

mendefinisikan karakteristik variabel laten dengan indikatornya. Solimun (2014). *Inner Model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten satu dengan konstruk laten lainnya. Persamaan Evaluasi Model.

#### 6. Uji Hipotesis (*resampling bootstrapping*)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara melihat nilai t statistik dari *inner model* yang telah dibentuk. Apabila nilai t statistik  $> 1,679$  (*one tail*) maka hubungan antar variabel laten dapat dikatakan signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah *T-Statistics* atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk *outer model* adalah:

$H_0 : \lambda_i = 0$  lawan

$H_1 : \lambda_i \neq 0$

Hipotesis statistik untuk *inner model*: pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah :

$H_0 : \gamma_i = 0$  lawan

$H_1 : \gamma_i \neq 0$

Hipotesis statistik untuk *inner model*: pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$  lawan

$H_1 : \beta_i \neq 0$

Penggunaan metode *resampling*, dimungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian dilakukan dengan *t – test*, bilamana diperoleh  $p\text{-value} \leq 0,05$  (*alpha 5 %*), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

Sampel *bootstrapping* yang disarankan adalah sebesar 500, sedangkan besar sampel pada masing-masing sampel *bootstrapping* adalah 80. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar  $(\alpha) = 5\% = 0,05$ . Dan menghasilkan nilai t – tabel sebesar 1,679. Sehingga jika nilai *T – Statistics* lebih kecil dari nilai t – tabel ( $T – Statistics < 1,679$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya jika nilai *T – Statistics* lebih besar atau sama dengan t – tabel ( $T – Statistics > 1,679$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 7. Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model PLS-SEM pada penelitian ini menggunakan program Smar PLS 3.2.6 dengan menilai hasil pengukuran model yaitu melalui analisis faktor konfirmatori dengan menguji validitas dan reliabilitas

konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

#### 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.9 menggambarkan kepatutan model yang mendasari fit dalam ulasan ini. Dalam ulasan ini, penilaian hasil model utama dimulai dengan melihat insentif R-square untuk setiap variabel endogen (pemenuhan komitmen dan pekerjaan) dalam model yang dibuat oleh Smart PLS. Nilai R-Square menunjukkan kapasitas faktor bebas dalam memahami perbedaan faktor-faktor yang bergantung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas terobosan otoritas dalam memaknai perubahan kepercayaan adalah 60,80%, kepercayaan pada inspirasi adalah 53,2%, dan kepercayaan dan inspirasi dalam memaknai fluktuasi pemenuhan pekerjaan adalah 65,20%.

Selain itu, nilai f square (ukuran dampak) yang menunjukkan pengaruh variabel inert otonom terhadap variabel dorman bangsal. Nilai ukuran dampak dapat dikelompokkan menjadi tiga klasifikasi, yaitu lemah (0,02), sedang (0,15), dan padat (0,35) (Kock, 2103; Hair et al., 2013) (lihat: Solihin dan Ratmono (2013). ukuran dampak di bawah 0,02 menunjukkan bahwa dampak dari variabel bebas tidak aktif sangat lemah menurut perspektif akal sehat meskipun faktanya memiliki nilai p kritis. Hasil penilaian menunjukkan bahwa ukuran dampak inisiatif terobosan pada kepercayaan adalah 1,554, pengaruh kepercayaan terhadap inspirasi sebesar 1,135, pengaruh kepercayaan terhadap pemenuhan pekerjaan sebesar 0,160, dan pengaruh inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan sebesar 0,364.

Untuk nilai dampak ukuran, dampak administrasi inovatif pada kepercayaan memiliki tempat dengan kelompok ukuran dampak yang sangat besar. Selain itu, dampak kepercayaan terhadap inspirasi, serta dampak inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan yang disebut sebagai big impact size bunch. Akibatnya, hal itu menunjukkan bahwa terobosan administrasi memainkan peran penting menurut sudut pandang yang berguna dalam mempengaruhi kepercayaan, juga kepercayaan pada inspirasi, dan inspirasi pada pemenuhan pekerjaan. Sementara itu, ukuran dampak dari dampak kepercayaan terhadap pemenuhan pekerjaan diingat untuk kelas menengah.

Q-square (biasa juga disebut koefisien Stone-Geisser) adalah ukuran non-parametrik yang diperoleh melalui perhitungan penutup mata (Solihin dan Ratmono, 2013). Q-square digunakan untuk mengevaluasi legitimasi atau relevansi dari sekumpulan indikator faktor inert pada rule dormant factors (Solihin dan Ratmono, 2013). Model dengan legitimasi yang sudah ada seharusnya memiliki nilai Q-square lebih menonjol daripada tidak sama sekali (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil penilaian dari model eksplorasi ini menunjukkan legitimasi yang

sangat baik dengan alasan bahwa nilai Q-kuadrat tidak ada apa-apanya (lihat Tabel 4.9).

Efek samping dari penelitian ini pada umumnya sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hakim dan Bono (2000), bahwa gaya otoritas yang inovatif telah menjadi salah satu spekulasi administrasi yang paling umum diterapkan di berbagai pemerintahan dan asosiasi rahasia. Hal ini karena mereka menganggap bahwa pemerintahan yang inovatif dicirikan sebagai otoritas yang membuat perubahan signifikan dan positif bagi umat, terutama dalam membentuk kepercayaan mereka pada pemimpin mereka. Sebagai efek samping dari tinjauan ini, administrasi yang inovatif dapat memahami perbedaan kepercayaan pada bos sebesar 60,8%.

Selain itu, Dvir et al (2002) menunjukkan bahwa otoritas terobosan sangat berhasil mengenai pergantian peristiwa dan eksekusi bawahan. Menurut mereka, terobosan administrasi akan membentuk inspirasi perwakilan yang dengan demikian akan bekerja pada sifat pekerjaan. Jung dan Avolio (2000) dalam penelitiannya mengenali tiga elemen eksekusi kelompok, yaitu: jumlah, kualitas, dan pemenuhan. Dalam eksplorasi mereka, mereka menemukan bahwa otoritas terobosan mempengaruhi pelaksanaan kelompok melalui pengaturan nilai dan keyakinan yang dibingkai antara bos dan bawahan. Sebagai konsekuensi dari tinjauan ini, kepercayaan yang dibentuk oleh inisiatif terobosan dapat memaknai perubahan inspirasi dengan baik sebesar 53,2% dan pemenuhan pekerjaan sebesar 65,2%.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan mengevaluasi arah dan tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar variabel yang terdapat dalam model penelitian. Penelitian ini menguji hubungan kausalitas dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hair *et al.* (2014) bahwa, penentuan nilai kritis tergantung pada penentuan teoritis mengenai hubungan yang diajukan. Jika hubungan positif atau negatif sudah dihipotesiskan, maka pengujian signifikansi satu arah dapat dilakukan. Pengaruh langsung (koefisien jalur) dilihat dari angka regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR yang sama dengan t hitung atau t tabel, apabila t hitung lebih besar daripada t tabel berarti signifikan. Jika menggunakan nilai CR, maka nilai CR yang direkomendasikan adalah  $\geq 1,96$ .

Berdasarkan model penelitian yang diajukan, terdapat hubungan alternatif yang perlu diuji, yaitu hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan, hubungan kepercayaan dengan motivasi, hubungan kepercayaan dengan kepuasan kerja, dan hubungan motivasi dengan kepuasan kerja.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Satu**

Spekulasi 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa groundbreaking kewenangan secara nyata mempengaruhi kepercayaan pegawai pemerintah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Lamandau ditegakkan. Konsekuensi dari pemeriksaan informasi menunjukkan harga CR yang sangat besar ( $CR = 13,711$ ) dan penilaian yang dinormalisasi senilai 0,780 (lihat Tabel 4.11). Angka ini menunjukkan bahwa terobosan administrasi sangat mempengaruhi kepercayaan aparatur pemerintah kepada Pemerintah Kabupaten Lamandau. Semakin pasti otoritas groundbreaking yang tampak, semakin yakin kepercayaan pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau terhadap atasannya.

Inisiatif adalah siklus yang diselesaikan untuk memengaruhi orang atau pertemuan untuk mencapai tujuan kelompok (Hoyt dan Blascovich, 2003). Inisiatif terobosan dalam ujian yang berbeda telah ditampilkan memiliki hubungan positif dengan kepercayaan bawahan dalam pionir kelompok (Hoyt dan Blascovich, 2003). Sesuai Bass (1985), pelopor terobosan menerapkan dampak pada bawahan dengan memperluas dan meningkatkan tujuan pendukung dan memberi mereka kepastian untuk melampaui asumsi yang ditetapkan dan tidak terlalu memuaskan.

Karya-karya tertulis yang berbeda tentang administrasi telah menegaskan bahwa kepercayaan pada para perintis adalah hasil dari otoritas yang inovatif mengingat fakta bahwa para pemimpin yang inovatif melibatkan dan mendorong para pengikut untuk memutuskan, sehingga para pendukung mempercayai mereka (Avolio dan Bass, 1995; Podsakoff et al., 1990).

Sebagai konsekuensi dari tinjauan ini, terobosan administrasi yang dilakukan oleh perwakilan di Pemerintah Kabupaten Lamandau dapat membentuk kepercayaan mereka pada atasan mereka di tempat kerja tempat mereka bekerja. Hal ini karena sebagaimana yang dilihat pencipta di lapangan, pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau merasa dibantu oleh para kepala daerahnya untuk memiliki pilihan untuk mengambil pilihan dalam mengurus masalah-masalah yang berkaitan dengan bisnis, membangkitkan mereka untuk memberikan jauh-jauh hari. eksekusi unggul.

### **2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Dua**

Spekulasi 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepercayaan secara tegas mempengaruhi inspirasi kerja pegawai pemerintah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Lamandau dijunjung tinggi. Konsekuensi dari pemeriksaan informasi menunjukkan harga CR yang sangat besar ( $CR = 11,455$ ) dan penilaian yang dinormalisasi senilai 0,729 (lihat Tabel 4.11). Angka tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan secara tegas mempengaruhi inspirasi kerja pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau. Semakin yakin kepercayaan yang tampak, maka, pada saat itu, inspirasi kerja pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau juga meningkat secara nyata.

Tulisan yang berbeda tentang kepercayaan bos kepada bawahan menunjukkan bahwa ada hubungan besar antara faktor-faktor ini dan perilaku kerja, tujuan untuk berhenti bekerja, perilaku kewarganegaraan hierarkis, pekerjaan atau tanggung jawab otoritatif, kesan kesetaraan, pemenuhan pekerjaan dan inspirasi (Dirks & Ferrin, 2002). Selain itu, beberapa spesialis melihat kepercayaan kemudian, bukan interaksi, merek dagang, atau perilaku (Dirks & Ferrin, 2002).

Kelangsungan hidup suatu otoritas erat kaitannya dengan adanya kepercayaan relasional, untuk situasi ini kepercayaan bawahan kepada atasannya (Dirks & Ferrin, 2002). Sesuai dengan mereka, pionir yang menunjukkan keaslian, konsistensi, keunggulan relasional dan korespondensi terbuka akan memberikan asosiasi yang sangat layak dengan pekerja mereka (Cho dan Ringquist, 2011). Hubungan tersebut merupakan kepercayaan yang dibingkai antara atasan dan bawahan. Selain itu, kepercayaan ini akan membangun inspirasinya untuk berusaha memberikan hasil terbaik bagi asosiasi (Cho dan Ringquist, 2011).

Kepercayaan bawahan terhadap atasan akan memacu cara mereka berperilaku untuk memberikan hasil kerja yang ideal bagi asosiasi (Dirks & Ferrin, 2002). Sebuah tinjauan yang dipimpin oleh Grant dan Sumath (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara inspirasi dan eksekusi kerja yang hebat saat bekerja di bawah pelopor/direktur yang dapat diandalkan. Jika perintis/pengawas dapat diandalkan dan menerangi tujuan dengan lugas, inspirasi alami dan pemenuhan perwakilan akan lebih membumi (Grant dan Sumath, 2009).

Sebagai dampak dari tinjauan ini, meningkatnya kepercayaan pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau terhadap atasannya juga akan membangun inspirasi mereka untuk perlu menciptakan eksekusi yang ideal untuk mencapai tujuan hierarkis.

### **3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Tiga**

Spekulasi 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepercayaan secara tegas mempengaruhi pemenuhan kerja pegawai pemerintah di lingkungan DPRD Kabupaten Lamandau dijunjung tinggi. Konsekuensi dari pemeriksaan informasi menunjukkan harga CR yang sangat besar ( $CR = 2,478$ ) dan penilaian yang dinormalisasi senilai 0,345 (lihat Tabel 4.11). Angka tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap atasan sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kerja pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau. Semakin yakin kepercayaan yang tampak, pemenuhan kerja pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau juga meningkat dengan tegas.

Koneksi kerja yang luar biasa bergantung pada kepercayaan dalam asosiasi (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Kepercayaan antara perwakilan dan perintis/pimpinan akan memberikan hasil positif dalam asosiasi. Banyak pemeriksaan menunjukkan bahwa kepercayaan yang berkembang pada bos adalah karena kesan yang baik dari perwakilan (Lau dan Sholihin, 2005). Kehadiran kepercayaan memungkinkan pengaturan soliditas jangka panjang dan bantuan

pemerintah dari perwakilan dalam asosiasi (Appelbaum et al., 2013; Cropanzano dan Mitchell, 2005).

Seperti yang diungkapkan oleh Muchinsky (1977) dan Driscoll (1978) bahwa ada pengaruh positif dari kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya terhadap pemenuhan pekerjaan. Kepercayaan bawahan terhadap pionir memiliki hubungan positif dengan beberapa cara berperilaku, misalnya pemenuhan pekerjaan yang representatif dan tujuan untuk meninggalkan tempat kerja (Mayer et al., 1995; Kramer, 1999; (Dirks & Ferrin, 2002). Ini harus ditata dengan membangun kepercayaan di antara bawahan dan bos (Mayer et al., 1995; Kramer, 1999; (Dirks & Ferrin, 2002).

Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang dibingkai terhadap atasan di tempat kerja oleh pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau juga akan memperluas pemenuhan pekerjaan mereka. Di penghujung hari, pemenuhan pekerjaan dirasakan sebagai tanda kepercayaan pegawai di lingkungan Pemkab Lamandau terhadap atasannya di asosiasi.

#### **4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Empat**

Spekulasi 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa inspirasi kerja secara tegas mempengaruhi pemenuhan kerja pegawai pemerintah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Lamandau ditegakkan. Konsekuensi dari pemeriksaan informasi menunjukkan harga CR yang sangat besar ( $CR = 3,662$ ) dan penilaian yang dinormalisasi senilai 0,520 (lihat Tabel 4.11). Angka tersebut menunjukkan bahwa inspirasi kerja sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kerja pegawai pemerintah di lingkungan DPRD Kabupaten Lamandau. Semakin yakin inspirasi yang muncul, pemenuhan kerja pegawai pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau juga meningkat secara nyata.

Seperti yang diungkapkan oleh (Robbins & Judge, 2013) bahwa pemenuhan pekerjaan akan tercapai, ketika perwakilan akan dibangkitkan untuk mengurus bisnis, dan ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi inspirasi kerja, misalnya efektivitas, efisiensi, ketidakhadiran, tingkat turnover, dan bertujuan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. (Aristokrat, 1986; Maghradi, 1999). Selain itu, Luthans (2005) menyatakan bahwa inspirasi adalah siklus yang berarti menggerakkan, merangsang, mengarahkan, dan mendukung perilaku dan pelaksanaan. Seperti yang ditunjukkan olehnya bahwa siklus mendorong individu untuk bertindak dan mencapai usaha yang ideal. Salah satu metode untuk menghidupkan individu adalah dengan memanfaatkan inspirasi yang menarik, yang membuat pekerja lebih puas dan fokus pada pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2013).

Inspirasi alami dapat dicirikan sebagai inspirasi untuk memainkan suatu tindakan yang mengharapkan untuk merasakan kegembiraan dan kepuasan bawaan dalam gerakan (Deci et al., 1989). Seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis penilaian mental dan hipotesis keyakinan diri (Gagne dan Deci, 2005), penghargaan yang diuraikan sebagai data tentang keterampilan individu dan yang memenuhi

persyaratan tunggal untuk kemandirian akan memperluas inspirasi alami mereka. Terus terang, Gagne dan Deci (2005) menunjukkan hubungan yang nyaman antara inspirasi dan pemenuhan keinginan.

Gupta dan Joshi (2008) dalam eksplorasi mereka berbicara tentang hubungan antara pemenuhan pekerjaan dan inspirasi bagi perwakilan. Efisiensi dalam pekerjaan seorang wakil adalah akibat dari pemenuhan dan efisiensi dapat dimanfaatkan sebagai tanda pemenuhan (Gupta dan Joshi, 2008). Dengan demikian, perwakilan perlu menginvestasikan sebagian besar energi mereka di tempat kerja untuk menghasilkan pemenuhan di sana. Hal ini karena ilham yang dimiliki dalam berbisnis akan membawa hasil.

Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai pemerintah di lingkungan legislatif Kabupaten Lamandau memiliki inspirasi kerja yang besar sebagai tanda kepercayaan mereka pada atasan mereka di tempat kerja. Inspirasi yang tinggi di kalangan pegawai pemerintah terdekat di Kabupaten Lamandau pada dasarnya sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang tampak.

### **Kesimpulan**

Memperhatikan hasil dan pembahasan pengujian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lamandau” maka dapat dikemukakan bahwa: 1) Groundbreaking kewenangan tersebut mempengaruhi kepercayaan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Lamandau. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap gaya kewenangan yang diterapkan oleh pemerintah dalam organisasinya masing-masing. 2) Kepercayaan kepada atasan sangat berpengaruh terhadap inspirasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau. Hal ini menunjukkan bahwa inspirasi kerja yang terbentuk pada pegawai pemerintah di lingkungan DPRD Kabupaten Lamandau adalah karena kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya. 3) Akibat dari penelitian ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tercipta di hati pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau karena gaya administrasi yang inovatif dan senang dengan suasana dan kondisi kerja di lingkungan kerja. Kondisi pelipurlara ini pada umumnya disebabkan oleh keadaan dan kondisi yang dibuat oleh penguasa dalam pergaulan baik secara langsung maupun tersirat. 4) Bahwa dengan menerapkan gaya terobosan kewenangan kepada Pemerintah Kabupaten Lamandau dapat meningkatkan keteguhan aparat pemerintah di Pemerintah Kabupaten Lamandau, karena merasa dibantu oleh pimpinannya sehingga dapat mengejar pilihan-pilihan dalam menangani persoalan-persoalan yang berkaitan dengan bisnis, serta sebagai memacu mereka untuk memberikan eksekusi yang jauh lebih unggul.

## BIBLIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur Peneneltian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Benua.
- Che Ahmad, Ayoib, & Osazuwa, Nosakhare Peter. (2015). Directors culture and environmental disclosure practice of companies in Malaysia. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 5(1), 99–114.
- Cooper, Donald R., Schindler, Pamela S., Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2003). *Business research methods*.
- Creswell, John W., & Creswell, J. David. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dirks, Kurt T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 1004.
- Dirks, Kurt T., & Ferrin, Donald L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- Djibran, Said. dan Shine Pintor Siolemba Parto. (2019). Peran Kepemimpinan Trasnformasionla dalam Membentuk Kepercayaan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi yang Berdampak Pada Motivasi Pelayananans. *Jurnal Aparatur*, 03(2), 63–73.
- Donohue, Kevin S., & Wong, Leonard. (1994). Understanding and applying transformational leadership. *Military Review*, 74, 24.
- Hermanto, Bambang. (2012). Pengaruh Prestasi Trainin, Motivasi Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John Harold. (2008). *Human resource management*. Thomson/South-western.
- Mullins, Laurie J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Pearson education.
- Northouse, Peter G. (2019). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Sage Publications.
- Northouse, Peter G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Primack, Harold S., Reedy, Dom E., & Kin, Frederick R. (1984, June 19). *Method of stabilizing chelated polyvalent metal solutions*. Google Patents.

- Robbins, Stephen P. (2013). dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*, New Jersey: *PersOn Education*.
- Roeva, Olympia. (2012). *Real-world applications of genetic algorithms*. BoD–Books on Demand.
- Rohmawati, Lilik. (2019). Pengaruh Pengawas dan Direksi Wanita Terhadap Risiko Bank Dengan Kekuasaan CEO Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Bank Umum Indonesia). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 26–42.
- Rukiyah, Ai Yeyeh, & Yulianti, Lia. (2014). *Asuhan Kebidanan Kehamilan Berdasarkan Kurikulum Berbasis Kompetensi*.
- Sambung, Roby. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, Muhammad Ali. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Wang, Ning Tao, Huang, Yi Shin, Lin, Meng Hsien, Huang, Bryan, Perng, Chin Lin, & Lin, Han Chieh. (2016). Chronic hepatitis B infection and risk of antituberculosis drug-induced liver injury: systematic review and meta-analysis. *Journal of the Chinese Medical Association*, 79(7), 368–374.
- Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organization, 8th Editions*. Pearson.
- Yukl, Gary, & Mahsud, Rubina. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur Peneneltian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: *Benua*.
- Che Ahmad, Ayoib, & Osazuwa, Nosakhare Peter. (2015). Directors culture and environmental disclosure practice of companies in Malaysia. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 5(1), 99–114.
- Cooper, Donald R., Schindler, Pamela S., Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2003). *Business research methods*.
- Creswell, John W., & Creswell, J. David. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dirks, Kurt T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 1004.

- Dirks, Kurt T., & Ferrin, Donald L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- Djibran, Said. dan Shine Pintor Siolemba Parto. (2019). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Kepercayaan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi yang Berdampak Pada Motivasi Pelayanan. *Jurnal Aparatur*, 03(2), 63–73.
- Donohue, Kevin S., & Wong, Leonard. (1994). Understanding and applying transformational leadership. *Military Review*, 74, 24.
- Hermanto, Bambang. (2012). Pengaruh Prestasi Trainin, Motivasi Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John Harold. (2008). *Human resource management*. Thomson/South-western.
- Mullins, Laurie J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Pearson education.
- Northouse, Peter G. (2019). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Sage Publications.
- Northouse, Peter G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Primack, Harold S., Reedy, Dom E., & Kin, Frederick R. (1984, June 19). *Method of stabilizing chelated polyvalent metal solutions*. Google Patents.
- Robbins, Stephen P. (2013). dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*, New Jersey: Person Education.
- Roeva, Olympia. (2012). *Real-world applications of genetic algorithms*. BoD–Books on Demand.
- Rohmawati, Lilik. (2019). Pengaruh Pengawas dan Direksi Wanita Terhadap Risiko Bank Dengan Kekuasaan CEO Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Bank Umum Indonesia). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 26–42.
- Rukiyah, Ai Yeyeh, & Yulianti, Lia. (2014). *Asuhan Kebidanan Kehamilan Berdasarkan Kurikulum Berbasis Kompetensi*.
- Sambung, Roby. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169.

Siyoto, Sandu, & Sodik, Muhammad Ali. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Wang, Ning Tao, Huang, Yi Shin, Lin, Meng Hsien, Huang, Bryan, Perng, Chin Lin, & Lin, Han Chieh. (2016). Chronic hepatitis B infection and risk of antituberculosis drug-induced liver injury: systematic review and meta-analysis. *Journal of the Chinese Medical Association*, 79(7), 368–374.

Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organization, 8th Editions*. Pearson.

Yukl, Gary, & Mahsud, Rubina. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81.

---

**Copyright holder:**

Islia Hartati, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

