

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Hartono, Jogyanto 2015. *Partial Least Square (PLS)-Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdulsalam, D., and Mawoli, M. A. 2012. *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*. International Journal of Business and Management. Vol. 7 No. 14 pp 142.
- Akbar, Royhul., Noermijati., dan Troena, Eka Afnan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2)*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol. 14 (3) pp. 537-545.
- Amri, R. F., Suharnomo, & Rahardja, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang)*. Jurnal Bisnis STRATEGI. 25 (1).
- Bana, Azizil. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (DPAM), Kota Kendari)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 1 Hlm. 1-16.
- Bodla, M. A., and Naeem, B. 2014. *Creativity as Mediator for Intrinsic Motivation and Sales Performance*. Creativity Research Journal. Vol. 26 No. 4 pp. 468-473.
- Buble, Mario. Juras, Ana., and Matic, Ivan. 2014. *The Relationship Between Managers' Leadership Styles And Motivation*. Journal of Contemporary Management. Vol. 19 pp. 161-193.
- Busro, Muhammad. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan I*, Expet, Yogyakarta.
- Brown, Eric A., and Arendt, Susan W. 2010. *Perceptions of Transformational Leadership Behaviors and Subordinates' Performance in Hotels*. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism. Vol. 10 pp 45-59.
- Chitiris, L. 1988. *Herzberg's Proposals and Their Applicability to The Hotel Industry*. Journal of Hospitality & Tourism Research. Vol. 12 pp. 67-79.

- Chuang, Ning-Kuar Dean Yin, and Mary Dellmann Jenkins. 2009. *Intrinsic and Extrinsic Factors Impacting Casino Hotel Chefs' Job Satisfaction*. International Journal Contemporary Hospitality Management. Vol. 21 No. 3 pp. 323-340.
- Ciptodihardjo, Irawan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Smartfren,Tbk Di Surabaya*. Student Journal Univeritas Brawijaya. 5(8), 88-89.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi Erika Lestari, NP dan Netra Salit, IG. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud.4(7) : 1933-1948.
- Elgelal, Kamel Saleh Khalifa., and Noermijati. 2015. *The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang)*. Asia Pacific Management and Business Application Vol. 3 (1) pp. 48-66.
- Ferguson, K.L. & Reio, T.G. Jr. 2010. *Human Resource Management Systems and Firm Performance*. Journal of Management Development, 29(5): 471-494.
- Fitri, Raden Nur Maya. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. Studi pada PT. Sanggar Sarana Baja (Tesis Tidak Diterbitkan)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hayati, K., and Caniago, I. 2012. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. Journal of Social and Behavioral Sciences. Vol. 65 pp. 1102-1106.

- Hernita, S. (2008). *Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokarasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi*. Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 57-65.
- Hinkin, Timothy R., and Tracey J. Bruce. 1994. *Transformational Leadership in The Hospitality Industry*. Journal of Hospitality & Tourism Research. Vol. 18 (1), 49-63.
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. Modul Ajar*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Imam, Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham Fahmi. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jayaweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management. Vol. 10 No. 3 pp. 271-278.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior, 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Kumar, Navdeep and Pankaj Garg. 2010. Impact of motivational factors on employee's job satisfaction- A study on some selected organization in Punjab, India. *Asian Journal Of Management Research* 672. 2 (1): 672-683.
- Lidia Lusri & Hotlan Siagian.(2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1.Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Lomanjaya, J.Laudi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya DI RS katolik St. Vincentius A. Paulo. *Student Journal Petra Christian University*.

- Maamari, Bassem EE; Saheb, Adel. 2018. "How Organizational Culture and Leadership Style Affect Employees' Performance of Gender", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 Issue: 4, pp.630-651.
- Maharani, Vivin., Troena, Eka Afnan., and Noemijati. 2013. *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. *International Journal of Business and Management* Vol. 8(17) pp 1-12.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Musick, M. A., and Wilson, J. 2007. *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University Press: Bloomington.
- Muthuveloo, Rajendran., Kathamuthu, Kanagaletchumy., and Ping, Teoh Ai. 2014. *Impact of Leadership Styles on Employess Adaptability in Call Center : A Perspective of Telecommunication Industry in Malaysia*. *Asian Social Science*. Vol. 10 No. 7 pp 96-106.
- Naeem, AT., Freeha Ihsan and Zahid Mahmood. 2014. *The study of organizational justice, violation of psychological contract and its effect on job satisfaction in Paris Industry of Pakistan*. *International Journal of Academy Research in Business and Social Science*. 4(12).pp. 244-251.
- Najib, R.O., & Ramlawati, R. (2018). *Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 13-21.
- Nemanich, L. A., and Keller, R. T. 2007. *Transformational Leadership In an Acquisition: A Fieeld Study of Employees*. *The Leadership Quarterly*, Vol. 18(1), pp 49-68.
- Nugroho, Adin., Prihatini, Dewi., and Syaharudin, Mochama. 2014. *The Influence of Transformational Leadership Toward Conflict Resolution And Work Performance Employees of Hotel Asri jember*. *SRA-Economic and Business Article Universitas Jember*. Vol. 3 No. 2 Hlm. 516-522.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I., and Waqas, H. 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction*. *Study of*

- Private School (Educator) In Pakistan*. Global Journal of Management and Business Research Vol. 12 Iss. 4 pp. 55-64.
- Parwita, G.B.S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi pada Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)*. Student Journal Universitas Udayana. 46(3), 78-80.
- Poluakan, F.A. 2016. *Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado*. Jurnal EMBA, 4(3), 1057-1067.
- Pradana, M., Sunuharyo, B., Hamid, D. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Student Journal Universitas Brawijaya*. 2(3), 78-85.
- Putri Novitasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA. Surabaya.
- Rivai, Veithzal. Deddy, Mulyadi. 2010, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rothfelder, Kathrin., Ottenbacher, Michael C., and Harrington, Robert J. 2013. The Impact of Transformational, Transactional and Non-Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in The German Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*. Vol. 12 (4) pp. 201-214.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sauders, Mark., Lewis, Philip., Thornhill, Adrian. 2016. *Research Methods for Business Students*. Seventh edition. England: Harlow.
- Siagian, Sondang.p. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarni. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Penyuluh Pendamping Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (Studi Pada Gabungan*

Kelompok Tani Kabupaten Nganjuk). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

- Suparyadi, H (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Suwondo, D. L., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144. <https://doi.org/10/9744/jmk.17.2135>
- Terry G.R alih Bahasa : G.A Ticoalu, 2010:16. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi aksara
- Tohardi, Sutrisno Edy, 2010.
<http://makalahmanajemensumberdayamanusiae.blogspot.co.id/2009/12/bab-i-pendahuluan-1.html>
- Tsai, Ming-Chun., Cheng, Ching-Chan., and Chang. Ya-Yuan. 2010. *Drivers of Hospitality Industry Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. *African Journal of Business Management*. Vol. 4 (18) pp. 4118-4134.
- Yulk Gary. (2010). *Leadership in Organizations Seven Edition*. Pearson.

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr

Pengadilan Negeri Takalar

Dengan hormat,

Bersama surat ini, saya Puti Tahira Amalia mahasiswa Magister Manajemen Universitas Hasanuddin bermaksud mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kasus pada Pengadilan Negeri Takalar).”**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pertanyaan yang saya lampirkan. Saya mohon Bapak/Ibu/Sdr berkenan untuk menjawab semua pertanyaan-pertanyaan ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda tanpa dipengaruhi siapapun. Jawaban atas pertanyaan yang saya ajukan sama sekali tidak mempengaruhi kondisi kerja anda di Pengadilan Negeri Takalar, karena hal ini semata-mata untuk kepentingan penyusunan thesis sebagai syarat dalam menyelesaikan studi.

Atas kesediaan dan kerelaan mengisi daftar pertanyaan ini, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Puti Tahira Amalia S.S.T.)

KUESIONER
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Kasus pada Pengadilan Negeri Takalar)

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr mengisi data di bawah ini :

- a. Nama :
.....
- b. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- c. Umur :
1. ≤ 20 tahun
2. 21 – 30 tahun
3. 31 – 40 tahun
4. 41 – 50 tahun
5. ≥ 51 tahun
- d. Masa kerja :
1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. ≥ 20 tahun
- e. Pendidikan terakhir :
1. SMA (Sekolah Menengah Atas)
2. DIII (Diploma III)
3. S1 (Strata 1)
4. S2 (Strata 2)
5. S3 (Strata 3)

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jawaban yang menurut anda paling benar dan berilah tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Skala 1 : Sangat Setuju (SS)

Skala 2 : Setuju (S)

Skala 3 : Netral (N)

Skala 4 : Tidak Setuju (TS)

Skala 5 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Kepemimpinan Transformasional					
A.	Idealised Influence (pengaruh idealis)					
1.	Saudara melaksanakan perintah pimpinan dengan sebaik-baiknya					
2.	Pimpinan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja					
3.	Pimpinan menghormati pendapat setiap bawahan					
B.	Inspirational motivation (motivasi insiparional)					
4.	Pimpinan memberikan motivasi kepada saudara dalam bekerja					
5.	Pimpinan memberikan semangat ketika saudara mengalami penurunan kerja atau target perusahaan yang tidak terpenuhi					
6.	Pengawasan dari pemimpin yang membuat saudara bersemangat dalam bekerja					
C.	Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)					
7.	Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan					
8.	Pimpinan selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan					
9.	Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang berkaitan dengan pekerjaan					
D.	Individualized consideration					
10.	Pimpinan mengadakan program-program baru untuk pengembangan karyawan					
11.	Pimpinan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan					
12.	Pimpinan selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan					

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Motivasi Kerja					
A.	Initiative					
1.	Saya berusaha menemukan cara yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan					
2.	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas secara mandiri					
B.	Advancement in hierarchy					
3.	Saya berpeluang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi					

4.	Saya memiliki ambisi dalam mengerjakan pekerjaan					
C.	Content of work itself					
5.	Bidang pekerjaan saya sesuai dengan tingkat pendidikan					
6.	Karyawan memiliki kesesuaian antara minat dengan bidang pekerjaannya					
D.	Opportunity to learn and growth					
7.	Secara umum pegawai belajar hal-hal penting dari setiap pekerjaan					
8.	Saya lebih peduli terhadap pekerjaan dan tidak ada hal lain yang penting dari pekerjaan tersebut					
E.	Merit bonuses					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan harga diri					
10.	Ketika saya melakukan pekerjaan yang buruk, maka akan mempengaruhi rasa percaya diri diluar pekerjaan					
F.	Kebijakan perusahaan					
11.	Pengelolaan perusahaan dilaksanakan secara transparansi					
12.	Pengelolaan perusahaan memberi rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja					
G.	Hubungan dengan rekan kerja					
13.	Rekan kerja sering memberikan bantuan ketika ada masalah pekerjaan					
14.	Sikap rekan kerja yang menyenangkan membuat saya senang					
H.	Keamanan kerja					
15.	Jaminan rasa aman saat saya bekerja dikantor diperhatikan dengan baik					
16.	Bekerja disini membuat kebutuhan hidup terpenuhi					
I.	Kehidupan pribadi					
17.	Saya menceritakan masalah pekerjaan kepada keluarga					
18.	Saya mudah beradaptasi dengan suasana kerja baru					
J.	Kondisi kerja					
19.	Perusahaan memberikan kondisi lingkungan kerja yang menjamin kemudahan untuk melakukan pekerjaan					
20.	Lingkungan tempat bekerja cukup bersih sehingga mampu menciptakan suasana nyaman					
21.	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja memadai					
K.	Status					
22.	Kesetaraan kedudukan pekerjaan sama apabila dibandingkan dengan kedudukan yang sama dari rekan kerja di perusahaan lain					
23.	Merasa dihargai Ketika berada di kedudukan suatu pekerjaan					

Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Kepuasan Kerja					
A.	Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik					
2.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
B.	Kepuasan pada pembayaran					
3.	Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya					
C.	Kepuasan terhadap promosi					
5.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan					
6.	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya					
D.	Kepuasan terhadap supervisor atau atasan					
7.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
8.	Saya senang dengan atasan yang memberikan masukan atas kesalahan pekerjaan bawahannya					
E.	Kepuasan pada rekan kerja					
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya menikmati bekerja dengan teman – teman saya					

Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan jujur dan transparan					
2.	Ketercapaian hasil pekerja sangat penting bagi saya					
3.	Saya biasa bekerja dengan sungguh-sungguh					
4.	Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan keahlian saya					
5.	Saya punya sikap dan tanggung jawab dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan					
6.	Saya bekerja sesuai dengan pola/metode kerja yang ditetapkan perusahaan					
7.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai atau datang tepat waktu					
8.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik					

9.	Saya menyelesaikan pekerja pada hari itu juga					
10.	Masih ada waktu, saya mengerjakan pekerjaan esok hari dari pada membuang waktu					

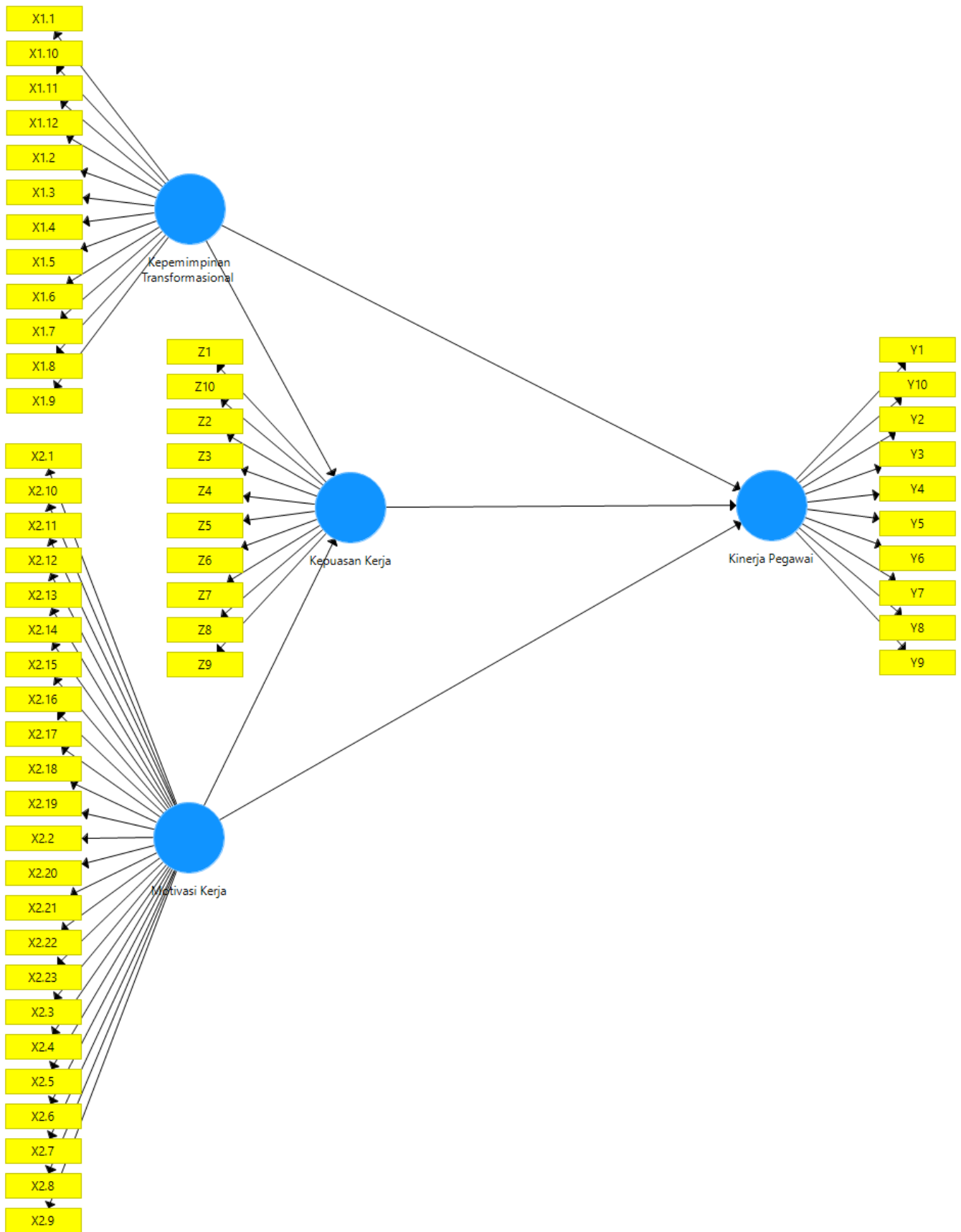
-Terima kasih-

KARAKTERISTIK RESPONDEN				
Nama	jenis kelamin	umur	pendidikan terakhir	masa kerja
Putu Bisma	laki-laki	31-40 thn	s2	6-10 thn
Richard A.	laki-laki	21-30 thn	s1	1-5 thn
Ria Handayani	wanita	31-40 thn	s2	11-15 thn
Endah	wanita	41-50 thn	s2	11-15 thn
arwana	wanita	41-50 thn	s2	16-20 thn
Jumiati	wanita	31-40 thn	s2	11-15 thn
Dennis Reymond	laki-laki	21-30 thn	s1	1-5 thn
laurent Enrico	laki-laki	31-40 thn	s2	1-5 thn
Amaliah A	wanita	31-40 thn	S3	1-5 thn
M Safwan	laki-laki	31-40 thn	s1	1-5 thn
Syafaruddin	laki-laki	41-50 thn	SMA	≥ 20 thn
Sulasrina	wanita	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn
H. Abd Malik	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn
M Tasmin	laki-laki	≥ 51 thn	S1	≥ 20 thn
Nurhikmah A	wanita	41-50 thn	s1	≥ 20 thn
Mamba	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn
Syaiful	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn

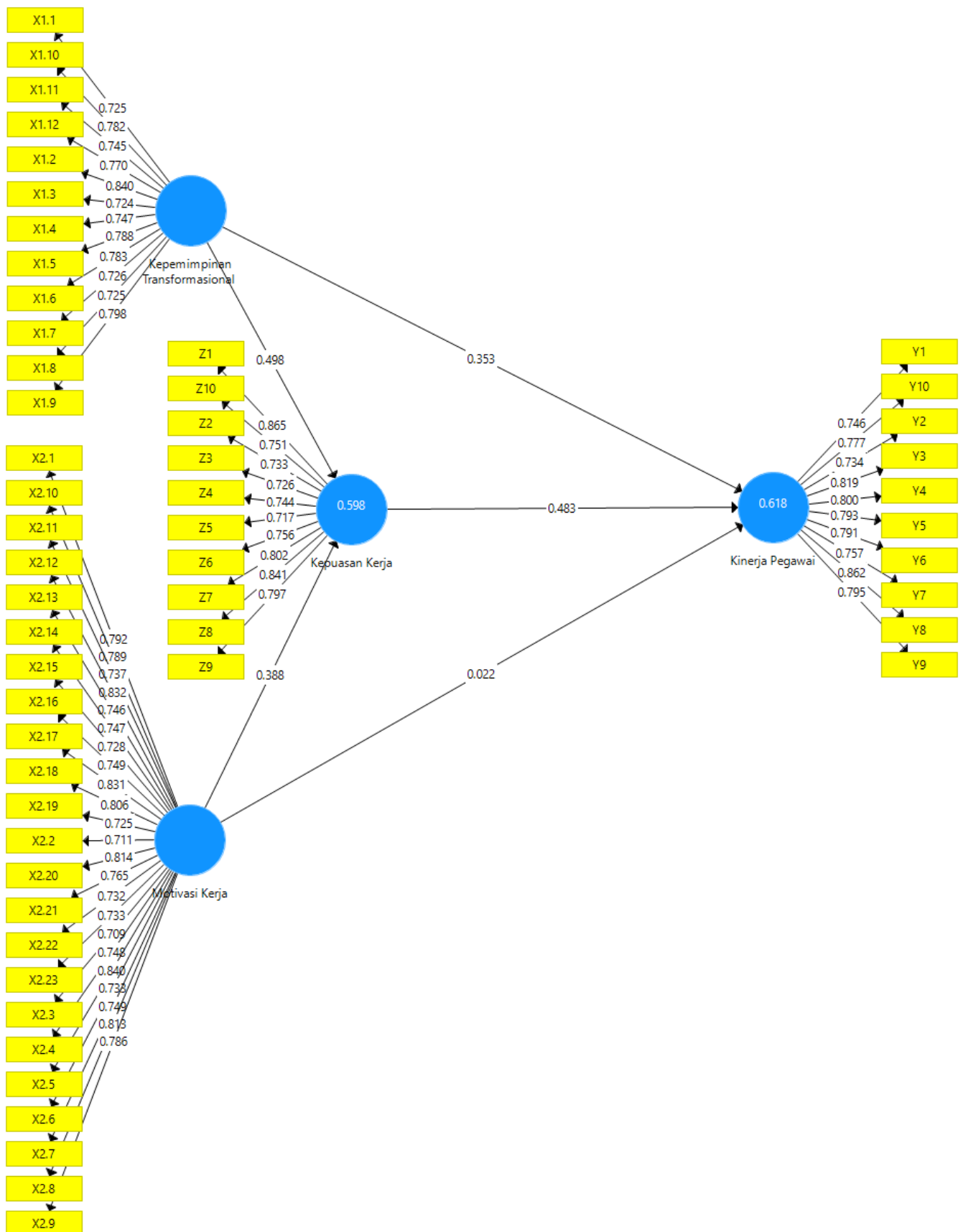
Andi Riski Putri	wanita	21-30 thn	s1	1-5 thn
Puspita Sari	wanita	21-30 thn	s1	1-5 thn
Nasrullah	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	16-20 thn
Agussalim	laki-laki	41-50 thn	s1	16-20 thn
M Arif	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn
Muhammad Nur	laki-laki	≥ 51 thn	s1	≥ 20 thn
Mustamsir	laki-laki	41-50 thn	s1	16-20 thn
Patmawati	wanita	31-40 thn	s1	11-15 thn
Syabhannur	laki-laki	41-50 thn	s1	11-15 thn
Muh Nadir	laki-laki	41-50 thn	SMA	≥ 20 thn
M Rasdi	laki-laki	21-30 thn	SMA	1-5 thn
Rezky Novridha	wanita	21-30 thn	s1	1-5 thn
Verawati Agustina	wanita	31-40 thn	SMA	6-10 thn
Freddy Manurung	laki-laki	31-40 thn	DIII	1-5 thn
Syaipul Amri	laki-laki	31-40 thn	DIII	6-10 thn
Eduard	laki-laki	41-50 thn	SMA	1-5 thn
Hernianti	wanita	21-30 thn	s1	1-5 thn
Andi Baso Opu	laki-laki	≥ 51 thn	s1	≥ 20 thn
Fatahuddin	laki-laki	≥ 51 thn	s1	≥ 20 thn

Hj Satria	laki-laki	41-50 thn	s1	≥ 20 thn
Bambang Sri P	laki-laki	21-30 thn	s1	1-5 thn
Syamsir	laki-laki	31-40 thn	SMA	16-20 thn
Muqtadir	laki-laki	31-40 thn	SMA	16-20 thn
Abdul Kadir	laki-laki	41-50 thn	SMA	16-20 thn
kaharuddin	laki-laki	31-40 thn	s1	16-20 thn
Agusdin	laki-laki	31-40 thn	SMA	1-5 thn
Sakir	laki-laki	≥ 51 thn	SMA	≥ 20 thn

Kerangka Pikir



Analisis Outer Model



VALIDITAS KONVERGEN

Outer Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0.725			
X1.10	0.782			
X1.11	0.745			
X1.12	0.770			
X1.2	0.840			
X1.3	0.724			
X1.4	0.747			
X1.5	0.788			
X1.6	0.783			
X1.7	0.726			
X1.8	0.725			
X1.9	0.798			
X2.1				0.792
X2.10				0.789
X2.11				0.737
X2.12				0.832
X2.13				0.746
X2.14				0.747
X2.15				0.728
X2.16				0.749
X2.17				0.831
X2.18				0.806
X2.19				0.725
X2.2				0.711
X2.20				0.814
X2.21				0.765
X2.22				0.732
X2.23				0.733
X2.3				0.709
X2.4				0.748
X2.5				0.840
X2.6				0.733
X2.7				0.749
X2.8				0.813
X2.9				0.786
Y1			0.746	
Y10			0.777	
Y2			0.734	
Y3			0.819	
Y4			0.800	
Y5			0.793	
Y6			0.791	
Y7			0.757	
Y8			0.862	
Y9			0.795	

Z1		0.865		
Z10		0.751		
Z2		0.733		
Z3		0.726		
Z4		0.744		
Z5		0.717		
Z6		0.756		
Z7		0.802		
Z8		0.841		
Z9		0.797		

Seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading factor > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk

AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.935	0.937	0.944	0.583
Kepuasan Kerja	0.926	0.932	0.937	0.600
Kinerja Pegawai	0.932	0.936	0.942	0.621
Motivasi Kerja	0.968	0.971	0.970	0.588

Semua variabel valid karena memiliki nilai AVE diatas 0,5

VALIDITAS DISKRIMINAN

Fornell-Larcker Criterion

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Transformasional	0.764			
Kepuasan Kerja	0.699	0.775		
Kinerja Pegawai	0.702	0.744	0.788	
Motivasi Kerja	0.516	0.645	0.516	0.767

Semua variabel valid karena nilai akar AVE masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel lainnya

Cross Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0.725	0.555	0.641	0.393
X1.10	0.782	0.565	0.553	0.321
X1.11	0.745	0.574	0.459	0.252
X1.12	0.770	0.533	0.500	0.322
X1.2	0.840	0.659	0.602	0.518
X1.3	0.724	0.447	0.476	0.336
X1.4	0.747	0.497	0.362	0.456
X1.5	0.788	0.521	0.599	0.418
X1.6	0.783	0.489	0.499	0.314
X1.7	0.726	0.492	0.609	0.428
X1.8	0.725	0.486	0.492	0.403
X1.9	0.798	0.541	0.562	0.540
X2.1	0.354	0.484	0.322	0.792
X2.10	0.541	0.684	0.587	0.789
X2.11	0.464	0.524	0.511	0.737
X2.12	0.445	0.489	0.463	0.832
X2.13	0.304	0.444	0.319	0.746
X2.14	0.350	0.345	0.459	0.747
X2.15	0.475	0.596	0.491	0.728
X2.16	0.384	0.466	0.458	0.749
X2.17	0.325	0.501	0.321	0.831
X2.18	0.383	0.427	0.350	0.806
X2.19	0.492	0.511	0.467	0.725
X2.2	0.222	0.384	0.333	0.711
X2.20	0.362	0.477	0.381	0.814
X2.21	0.354	0.494	0.427	0.765
X2.22	0.471	0.509	0.433	0.732
X2.23	0.322	0.513	0.356	0.733
X2.3	0.323	0.477	0.284	0.709
X2.4	0.409	0.529	0.333	0.748
X2.5	0.353	0.503	0.245	0.840
X2.6	0.340	0.354	0.249	0.733
X2.7	0.334	0.416	0.312	0.749

X2.8	0.387	0.504	0.411	0.813
X2.9	0.499	0.519	0.311	0.786
Y1	0.499	0.543	0.746	0.406
Y10	0.613	0.496	0.777	0.358
Y2	0.410	0.536	0.734	0.264
Y3	0.535	0.543	0.819	0.411
Y4	0.549	0.745	0.800	0.535
Y5	0.521	0.575	0.793	0.401
Y6	0.511	0.567	0.791	0.416
Y7	0.610	0.613	0.757	0.421
Y8	0.689	0.658	0.862	0.391
Y9	0.549	0.537	0.795	0.429
Z1	0.709	0.865	0.643	0.591
Z10	0.628	0.751	0.573	0.437
Z2	0.636	0.733	0.443	0.528
Z3	0.445	0.726	0.507	0.303
Z4	0.584	0.744	0.569	0.397
Z5	0.403	0.717	0.470	0.383
Z6	0.451	0.756	0.536	0.485
Z7	0.461	0.802	0.615	0.604
Z8	0.550	0.841	0.753	0.529
Z9	0.493	0.797	0.595	0.666

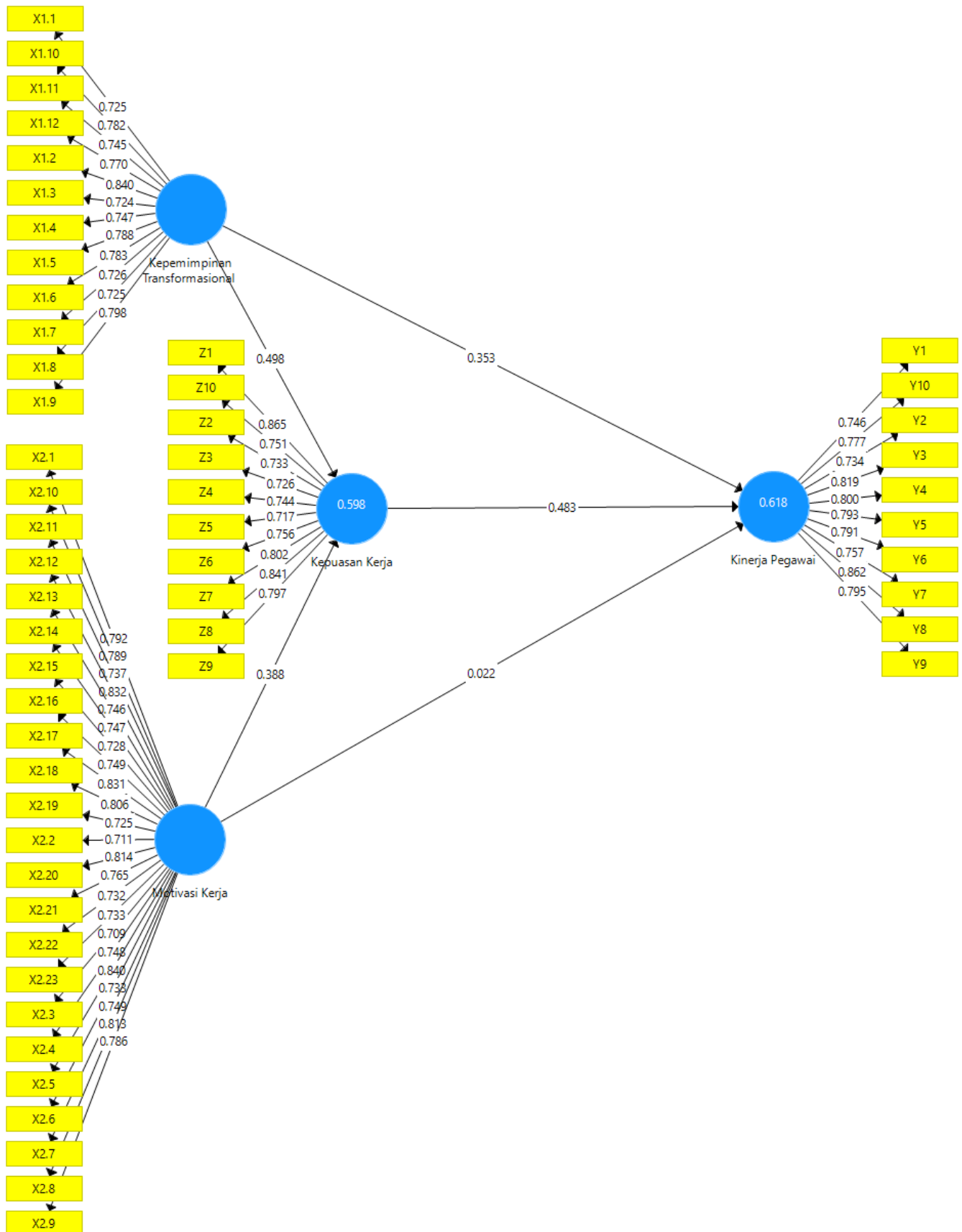
Semua Item valid Nilai loading suatu konstruk lebih besar daripada nilai loading konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya

UJI RELIABILITAS

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.935	0.937	0.944	0.583
Kepuasan Kerja	0.926	0.932	0.937	0.600
Kinerja Pegawai	0.932	0.936	0.942	0.621
Motivasi Kerja	0.968	0.971	0.970	0.588

Semua variabel reliabel karena nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 atau bisa juga cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Analisis Inner Model



Path Coefficients

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Transformasional		0.498	0.353	
Kepuasan Kerja			0.483	
Kinerja Pegawai				
Motivasi Kerja		0.388	0.022	

Persamaan Struktural :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,498(\text{Kepemimpinan Transformasional}) + 0,388(\text{Motivasi Kerja})$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,353(\text{Kepemimpinan Transformasional}) + 0,022(\text{Motivasi Kerja}) + 0,483(\text{Kepuasan Kerja})$$

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.598	0.579
Kinerja Pegawai	0.618	0.590

Nilai r square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,598. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 59,8%.

Nilai r square variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,8%.

Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan Transformasional	528.000	528.000	
Kepuasan Kerja	440.000	312.737	0.289
Kinerja Pegawai	440.000	299.456	0.319
Motivasi Kerja	1012.000	1012.000	

Nilai Q² *predictive relevance* untuk variabel laten endogen Kepuasan Kerja sebesar 0,289 dan variabel endogen Kinerja Pegawai sebesar 0,319, nilai Q² *predictive relevance* kedua variabel laten endogen tersebut > 0 maka dapat disimpulkan bahwa model sudah memiliki *predictive relevance*

Goodness of Fit

Construct Crossvalidated Commuality

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan Transformasional	528.000	281.259	0.467
Kepuasan Kerja	440.000	242.026	0.450
Kinerja Pegawai	440.000	222.595	0.494
Motivasi Kerja	1012.000	497.239	0.509

R Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.598
Kinerja Pegawai	0.618

$$GoF = \sqrt{\overline{Commuality} \times \overline{R^2}}$$

$$\overline{Commuality} = rata - rata Commuality$$

$$\overline{R^2} = rata - rata R^2$$

$$GoF = \sqrt{Communality \times R^2}$$

$$= \sqrt{0.480 \times 0.608}$$

$$GoF = 0,540$$

Nilai GoF sebesar 0,540 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk GoF yang besar.

Kriteria GoF : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar)

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	0.498	0.483	0.140	3.570	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	0.353	0.349	0.164	2.145	0.032
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.483	0.475	0.162	2.987	0.003
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.388	0.401	0.121	3.203	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.022	0.022	0.094	0.234	0.815

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 3,570 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t statistics sebesar 2,145 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,032 dimana lebih kecil dari 0,05.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t statistics sebesar 2,987 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,003 dimana lebih kecil dari 0,05.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 3,203 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t statistics sebesar 0,234 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,815 dimana lebih besar dari 0,05.

Hipotesis Mediasi

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.241	0.229	0.106	2.277	0.023
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.187	0.191	0.086	2.182	0.030

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 2,277 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,023 dimana lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 2,182 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,030 dimana lebih kecil dari 0,05.

Uji Sobel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	0.498	0.483	0.140	3.570	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	0.353	0.349	0.164	2.145	0.032
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.483	0.475	0.162	2.987	0.003
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.388	0.401	0.121	3.203	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.022	0.022	0.094	0.234	0.815

Uji Sobel dilakukan dengan menggunakan sobel calculator yang ada di situs :

<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.498	Sobel test: 2.28499578	0.10526672	0.02231308
b 0.483	Aroian test: 2.23373892	0.10768224	0.02550026
s _a 0.140	Goodman test: 2.33995123	0.10279445	0.01928626
s _b 0.162	Reset all	Calculate	

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja karena nilai sobel test statistic sebesar 2,285 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,022 dimana lebih kecil dari 0,05.

Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.388	Sobel test: 2.18348096	0.08582809	0.02900041
b 0.483	Aroian test: 2.12867034	0.08803806	0.03328154
s _a 0.121	Goodman test: 2.24275592	0.08355969	0.02491256
s _b 0.162	Reset all	Calculate	

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja karena nilai sobel test statistic sebesar 2,183 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,029 dimana lebih kecil dari 0,05.