



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 3711-3730

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik

Briyan cadalora putra^{1✉}, Umami Sa'adah², Rr.indah Permatasari³

Universitas Bhayangkara Surabaya

Email : briyan.cadaloraputra@ubhara.ac.id^{1✉}

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan (1). Gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja hotel ashofa: (2). Gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap budaya organisasi hotel ashofa: (3). Gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik hotel ashofa: (4). Budaya Organisasi memberikan dampak terhadap kinerja. (5). Motivasi intrinsik memberikan dampak terhadap kinerja hotel ashofa: (6). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja dimediasi motivasi intrinsik. (7). Budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik tidak memberikan dampak dihotel ashofa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. populasi yang terlibat dalam studi ini adalah 50 pegawai hotel ashofa. Sampel terdiri dari 50 pegawai yang berasal dari Hotel Ashofa di Sidoarjo, yang memiliki berbagai tingkat manajerial, tanggung jawab di tempat kerja, jenis kelamin, serta riwayat pendidikan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi Intrinsik*

Abstract

The results of this study show (1). Leadership style has an impact on the performance of Ashofa Hotel:(2). Leadership style has an impact on the organizational culture of Hotel Ashofa:(3). Leadership style impacts the intrinsic motivation of Ashofa Hotel.Leadership style impacts the intrinsic motivation of Ashofa Hotel:(4).Organizational culture impacts performance.(5).Intrinsic motivation impacts the performance of Hotel Ashofa:(6).Leadership style and organizational culture impact performance mediated by intrinsic motivation.(7).The organizational culture towards intrinsic motivation does not have an impact at Ashofa Hotel.The objective of this research is to evaluate the relationship between leadership style and organizational culture on performance, mediated by intrinsic motivation.The population involved in this study consists of 50 employees from Hotel Ashofa.The sample consists of 50 employees from Hotel Ashofa in Sidoarjo, who have various managerial levels, workplace responsibilities, genders, and educational backgrounds.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Performance, Intrinsic Motivation*

PENDAHULUAN

SDM adalah komponen sangat penting yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas bisnis. Manajemen SDM adalah satu program tindakan yang bertujuan untuk memperoleh SDM yang diharapkan untuk setiap bisnis. Manajemen SDM adalah ilmu yang mengontrol komunikasi dan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan produktif, dengan tujuan untuk memenuhi harapan masyarakat dan perusahaan (Hasibuan, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen yang berfokus pada pelatihan, motivasi, dan perekrutan karyawan yang kompeten. Dengan demikian, SDM sangat memberikan dampak terhadap rekrutmen untuk memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang tepat (Robbins, 2017).

SDM yang berkualitas tinggi bermanfaat bagi organisasi karena perkembangan teknologi yang sangat pesat. Perusahaan baru masuk ke dalam bisnis lama karena kemudahan penggunaan kemajuan ini, yang menyebabkan kompetisi yang semakin ketat. Karena perkembangan teknologi, SDM harus dikembangkan dan direncanakan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan dan harapan organisasi (Dipang, 2013).

Pada dasarnya, kinerja atau prestasi ialah tindakan yang diambil atau tidak diambil oleh seorang karyawan (Hasibuan, 2013). Kinerja, atau tingkat kesuksesan individu sepanjang waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas dievaluasi mempertimbangkan banyak kemungkinan, contoh standart kualitas, tujuan, dan target, dan kriteria yang telah disetujui oleh semua pihak. (Rivai , 2014). Kinerja adalah suatu ide yang tidak konkret dan

membutuhkan penjelasan spesifik dengan mencantumkan sifat-sifatnya secara rinci. Konteks kinerja memiliki banyak sifat yang bergantung pada konteks, dimana setiap konteks memiliki tolok ukur yang beda. Pengertian lain mengenai kinerja ialah suatu mekanisme yang dapat dimanfaatkan untuk meramalkan sejauh mana keberhasilan dimasa yang akan datang (Amir, 2015). Kinerja pegawai merupakan produk dari upaya yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan cara yang sesuai dengan kewenangan/tanggung jawab masing-masing pegawai selama jangka waktu tertentu. Suatu perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya (Hariadi, 2022).

Kinerja karyawan Hotel Ashofa Sidoarjo, menurut temuan dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik Hotel Ashofa yaitu berkurangnya kualitas kerja karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari menyebabkan pekerjaan yang lain tidak dapat selesai dengan baik. Beberapa cara yang mungkin digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan kinerjanya adalah *intrinsic motivation*. Kata Latin *move* yang berarti bergerak, adalah asal dari motivasi intrinsik. berarti dorongan atau pemberian kekuatan, yang menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan (Hasibuan, 2007). Seseorang yang sangat termotivasi akan terlihat dalam tindakannya, serta motivasinya dapat menjadi penggerak untuk seseorang untuk berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, Ada kesimpulan bahwa dorongan berasal dari motivasi intrinsik yang berasal dari individu terhadap apa yang dihadapinya, seperti pekerjaan, motivasi intrinsik ialah Motif—motif yang tidak perlu berfungsi motivasi datang dari luar, karena dalam diri manusia ada keinginan untuk melakukan sesuatu (Suwatno, 2011). Motivasi instrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan menghasilkan tujuan yang konsisten, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu yang dapat dipenuhi (Siagian, 2004). Hubungan sosial di lingkungan tempat kerja dan lingkungan organisasi juga menjadi alasan utama merasa puas atau tidak puas. Sistem pelatihan dan penghargaan yang tepat, terukur, dan terencana, Motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, tidak peduli peran mereka, kepemimpinan untuk mengubah lingkungan organisasi menjadi lebih profesional dan ideal (PAAIS, 2020).

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Setrojoyo, 2023) menunjukkan motivasi kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dalam bekerja, seperti karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan pribadi, rasa bangga terhadap pekerjaannya, atau pengakuan atas kerja kerasnya, cenderung

memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut temuan yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik Hotel Ashofa peristiwa *intrinsic motivation* di hotel ashofa yaitu tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi mencapai tujuan organisasi. Selain itu perusahaan tidak mengadakan promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik. Namun analisis yang dilaksanakan oleh (Muslih, 2012) menunjukkan hasil yang berbeda karena motivasi intrinsik tidak berpengaruh pada kinerja. Analisis perhitungan *goodness of Fit* pada model struktural untuk model dalam menunjukkan nilai prediktif relevansi (Q2). Perhitungan menunjukkan nilai prediktif relevansi (Q2) 0,702/70,2%. Nilai prediktif relevansi yang mencapai 70.2% menunjukkan variasi data yang bisa ditunjukkan oleh model 70.2%, yang berarti informasi di dalam data sebesar 70,2% dapat dijelaskan oleh model itu. Sedangkan 29,8% lainnya di jelaskan variabel lainnya tidak diikutsertakan. Motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa baik meningkat atau menurun tingkat motivasi intrinsik karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Selain motivasi intrinsik yang mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja adalah Budaya Organisasi. Sumber daya manusia berpegang pada prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh organisasi sehingga mereka dapat melakukan tugas dan berperilaku dengan baik di dalamnya. Ini dikenal sebagai budaya organisasi (sulaksono, 2019). Budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan norma-norma yang telah disepakati dan dipatuhi oleh semua karyawan di perusahaan. Nilai-nilai ini digunakan untuk memotivasi perilaku dan menyelesaikan masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diakui dan dianut oleh semua anggota organisasi, yang membuat organisasi berbeda dari yang lain. Budaya perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi, meningkatkan kesesuaian perilaku kerja, dan menguntungkan organisasi. Budaya organisasi juga menunjukkan bagaimana para pekerja melihat bagaimana budaya organisasi memengaruhi budaya perusahaan (Robbins S. , 2015).

Berdasarkan temuan dari wawancara yang dilakukan peneliti, dengan pemilik hotel Ashofa di Sidoarjo fenomena budaya organisasi di hotel Ashofa di Sidoarjo yaitu dengan adanya budaya organisasi memiliki fungsi untuk membentuk perilaku para karyawan yang diharapkan dengan perilaku yang positif dapat meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi sangat penting yang memiliki fungsi sebagai perekat antar karyawan dalam suatu organisasi serta karyawan dapat menyesuaikan diri dengan segala kondisi yang ada pada perusahaan.

Beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh (Pahotan, 2023) menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil menjelaskan t-statistik 2,500 signifikansi sebesar 0,014, hal ini dapat dilihat bahwa nilai t statistik $>1,96$ dengan nilai $p < 0,05$ dan nilai signifikansi dengan nilai koefisien positif sebesar 0,218. Budaya perusahaan yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika budaya perusahaan dipenuhi sikap tidak percaya, dependensi pada hirarki serta otoriter Karyawan biasanya merasa tidak bersemangat dan tidak termotivasi untuk melakukan kinerja dengan baik.

Namun, penelitian yang dilaksanakan oleh (Kurniawan, 2023) menunjukkan budaya organisasi tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Item budaya organisasi yang memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,04) adalah pernyataan "Terdapat visi bersama tentang seperti apa organisasi ini di masa mendatang". Item budaya organisasi yang memperoleh penilaian terendah (3,20) adalah pernyataan "Kebanyakan orang di organisasi ini mendapatkan masukan ketika membuat keputusan yang dapat memengaruhi mereka". Nilai r hitung pada item pernyataan budaya organisasi (0,339–0,715), Nilai alpha Cronbach pada budaya organisasi (0,785). Perubahan budaya kerja juga menjadi penyebabnya; prosedur operasi standar untuk bekerja di kantor atau pabrik menjadi berantakan karena pekerjaan harus dilakukan dengan bekerja dari rumah, dan pola kerja ini membutuhkan waktu untuk diadaptasi oleh para pekerja. Organisasi juga membutuhkan prosedur baru dan masih mencari pola terbaik agar karyawan dapat berkinerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Wua, 2022) menjelaskan budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,206 t-statistik 2,991 $> 1,96$ (p-value 0,003) $< 0,05$, Budaya organisasi dinilai mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja keras dan bersaing secara positif dengan rekan sekerjanya.

Selain Budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan Untuk mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan, yang merupakan kumpulan sifat yang berguna organisasi dapat mencapai tujuan mereka bahwa Gaya kepemimpinan adalah sikap dan taktik favorit (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan ialah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk bekerjasama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan M. S., 2014). Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan dimana Seseorang dapat menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sutrisno, Edy, 2014).

Beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh (Amalina, 2024) mengungkapkan bahwa metode kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap performa karyawan. Temuan menunjukkan bahwa dilihat dari nilai statistik terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada uji t, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,201 > 2,001$) dengan taraf signifikansi ($0,032 < 0,05$). Penelitian yang dilakukan oleh (Novalia, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menghasilkan manfaat t-statistik 2,993 dengan p 0,003. Besar dampak gaya kepemimpinan pada kinerja adalah 0,308/30,8 %. Kedua nilai yang diperoleh memenuhi syarat penerimaan H4 ($0,003 < 0,05$), artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Irwan, 2020) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SEM Amos diperoleh nilai critical ratio sebesar $4,921 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, dengan populasi yang diteliti terdiri dari 50 pegawai dari hotel ashofa. Sampel yang diambil untuk penelitian ini melibatkan 50 pegawai hotel ashofa yang berada di Sidoarjo.

Definisi variabel operasional

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Indikator penelitian	Item
<i>Gaya kepemimpinan</i> (Hasibuan, 2017)	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil Keputusan (X1.1)
		Pemimpin selalu mendengar kritik, saran atau pendapat dari bawahannya (X1.1.2)
		Pemimpin dalam bekerja selalu melakukan Kerjasama dengan bawahannya (X1.1.3).
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Pemimpin memberikan arahan secara instruktif (X1.2) Pemimpin membatasi komunikasi (X1.2.2) Pemimpin membuat kebijakan sendiri (X1.2.3)

	Gaya kepemimpinan transaksional	Pemimpin memberikan peringatan jika karyawan melakukan kesalahan. (X1.3.) Pemimpin mengambil Keputusan secara musyawarah Bersama karyawan. (X1.3.2)
	<i>Total Item</i>	8
Budaya Organisasi (Sulaksono, 2019)	Kreatif	Karyawan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja (X2.1)
	Fokus	Karyawan menyelesaikan tugas secara teliti, dan tepat waktu (X2.2)
	Berorientasi pada hasil	Karyawan terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja (X2.3)
	<i>Total Item</i>	3
Kinerja (Rivai, 2019)	Kualitas Kerja	Hasil kerja saya selalu memuaskan (Y1.1) Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh atasan(Y1.1.2)
	Kuantitas	Kuantitas kerja yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan anda (Y1.2)
	Ketepatan waktu	Saya tidak pernah melewatkan tugas saya (Y1.3) Saya berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu (Y1.3.2)
	<i>Total Item</i>	5
Motivasi Intrinsik (Muslih, 2012)	Prestasi	Rekan kerja saya mengevaluasi pekerjaan saya sebagai referensi. (Z1.1)
	Pengakuan	Reward atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya untuk melakukan lebih banyak. (Z1.2)
	Kemajuan	Pekerjaan saya memiliki prospek pengembangan diri yang menarik, yang mendorong saya untuk bekerja. (Z1.3)
	<i>Total Item</i>	3

Metode Pengukuran Dimensi

Kinerja Karyawan

Konsep tentang kinerja dinilai dengan penerapan skala dirancang (Veithzal Rivai, 2019) mencakup 3 elemen, diantara lain: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu.

Motivasi Intrinsik

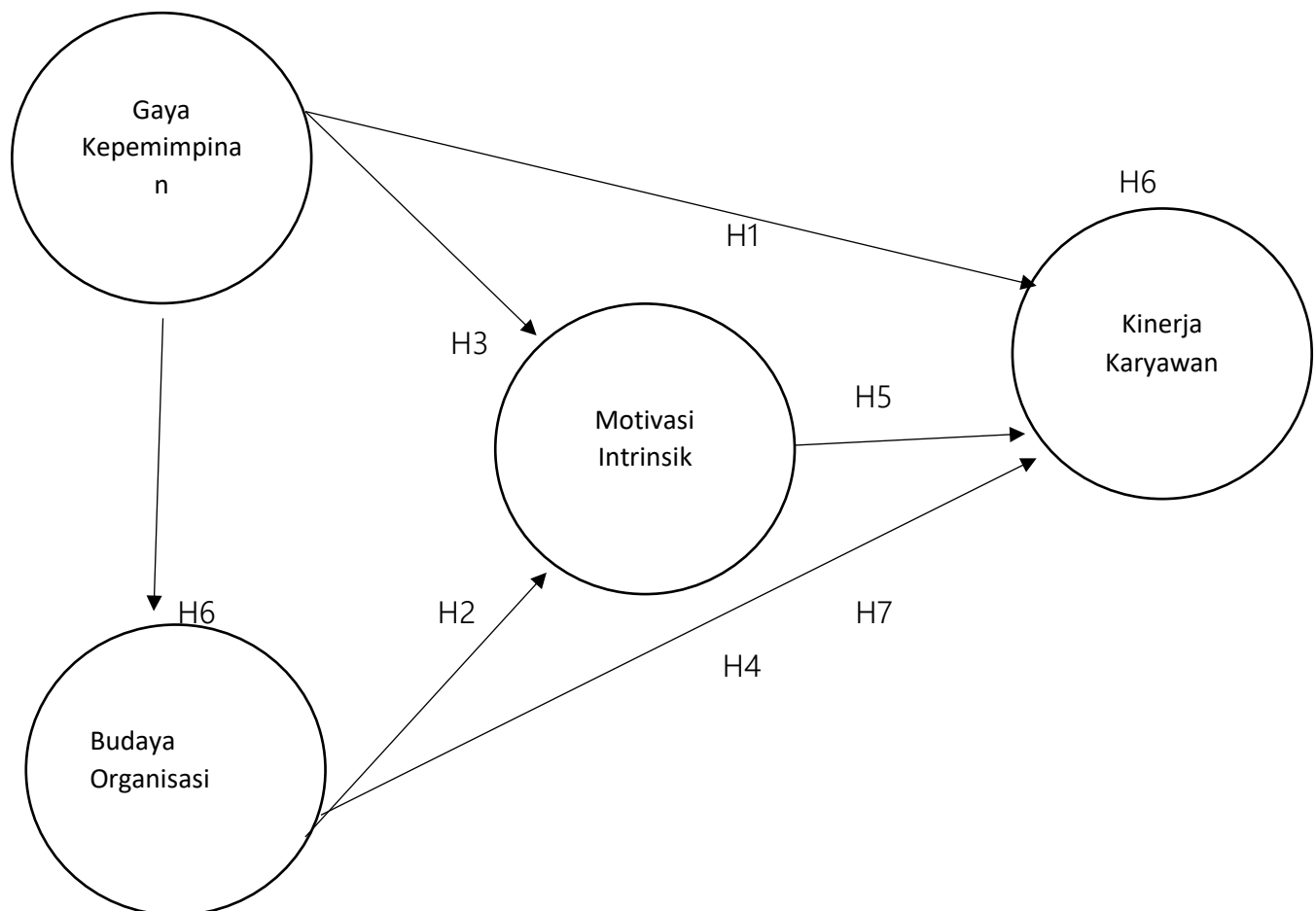
Konsep Motivasi Intrinsik dinilai dengan penerapan skala yang dirancang oleh (Muslih, 2012) yang mencakup 3 elemen, diantara lain: 1. Prestasi kerja, 2. Pengakuan, 3. Kemajuan. Budaya Organisasi

Konsep Budaya Organisasi dinilai dengan penerapan skala yang dirancang oleh (Sulaksono, 2019) yang mencakup 3 elemen, diantara lain: 1. Kreatif, 2. Fokus, 3. Berdasarkan Pada Hasil.

Gaya Kepemimpinan

Konsep Gaya Kepemimpinan dinilai dengan penerapan skala yang dirancang oleh (Hasibuan, 2017) yang mencakup 3 elemen, diantara lain: 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis, 2. Gaya Kepemimpinan Otoriter, 3. Gaya kepemimpinan transaksional.

H6



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Teori Diolah Peneliti

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Irwan, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SEM Amos diperoleh nilai critical ratio sebesar $4,921 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal

ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pada dasarnya, kinerja atau prestasi adalah apa yang telah dilakukan atau tidak oleh seorang karyawan (Hasibuan, 2013). Kinerja, atau tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu jangka waktu tertentu menyelesaikan tugas dievaluasi dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, tujuan, dan target, dan kriteria yang telah disepakati bersama. (Rivai, 2014). Kinerja adalah suatu ide yang tidak konkret dan membutuhkan penjelasan spesifik dengan mencantumkan sifat-sifatnya secara rinci. Konteks kinerja memiliki banyak sifat yang bergantung pada konteks, dimana setiap konteks memiliki tolok ukur yang beda. Pengertian lain mengenai kinerja ialah suatu mekanisme yang dapat dimanfaatkan untuk meramalkan sejauh mana keberhasilan dimasa yang akan datang (Amir, 2015). Kinerja pegawai merupakan produk dari upaya yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu sesuai kewenangan/ tanggung jawab pekerja selama jangka waktu tertentu. Suatu perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya (Hariadi, 2022).

Hasil Dan Pembahasan

Matriks korelasi seluruh variabel yang diteliti ditunjukkan pada Gambar 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.861 dan t-statistik sebesar 5.450 ($p < 0.000$).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur adalah 0.135 t-statistik 0.539 ($p < 0.000$). Analisis menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak secara positif terhadap budaya organisasi.

Gaya Kepemimpinan memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik dengan koefisien jalur 0.130 dan t-statistik 0.587 ($p < 0.000$). Analisis menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik, seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat yang dilakukan manajer hotel Ashofa Sidoarjo maka karyawan semakin tinggi motivasi intrinsik.

Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalurnya 0.112 t-statistik 1.160 ($p < 0.000$). Analisis menunjukkan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, analisis ini dapat diklasifikasikan sebagai tinggi atau rendah budaya organisasi berada di hotel Ashofa yang telah ditunjukkan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

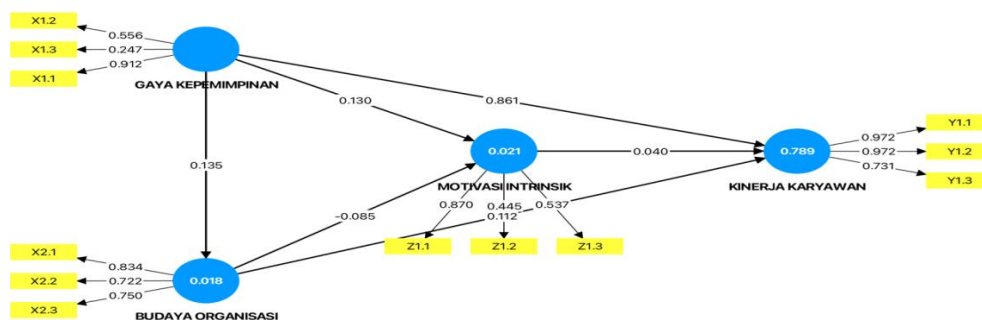
Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara negatif terhadap motivasi intrinsik nilai koefisien jalur -0.085 dengan t-statistik 0.344 (p-0.000). Analisis menunjukkan budaya organisasi memberikan dampak secara negatif terhadap motivasi intrinsik. Hasil ini dapat dikategorikan budaya organisasi yang dilakukan pemimpin hotel ashofa belum baik, sehingga karyawan hotel ashofa tidak merasa termotivasi secara intrinsik saat melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan nilai 0.040 t-statistik 0.482 (p-0.000). Hasil tersebut memberikan penjelasan tentang bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Path Coefficient Test Results

Hubungan antar variabel	Sampel	t-statistic	P-Values
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja	0.861	5.450	0.000
Gaya kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik	0.130	0.587	0.000
Gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi	0.135	0.539	0.000
Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0.112	1.160	0.000
Budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik	-0.085	0.344	0.000
Motivasi intrinsik terhadap kinerja	0.040	0.482	0.000
<i>Leadership Style on performance through the mediation of intrinsic motivation</i>	0.812	1.240	0.000
<i>Organizational culture on performance through the mediation of intrinsic motivation</i>	0.889	0.939	0.000

Sumber: Smart-Pls 4.0



Sumber: Smart-Pls 4.0

Pada gambar 2 terlihat yang ditunjukkan oleh model pengukuran hasil faktor loading yang terlihat dari nilai beban eksternal masing-masing item pernyataan indikator untuk semua variabel. Semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid. Gambar 2 menunjukkan output dari menggunakan model bootstrap untuk mengukur merefleksikan manfaat dari kontak langsung antara variabel penelitian. Dampak efek yang tidak langsung

atau efek dari satu atau lebih variabel laten endogen dibandingkan dengan variabel laten eksogen karena adanya Tabel menunjukkan variabel mediasi berikut ini:

Table 3 Hasil Pengujian Efek Tidak Langsung

Relationship between variables	Original Sampel	<i>t-statistic</i>	<i>P-Values</i>
Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi motivasi intrinsik	0.812	1.240	0.000

Sumber: Smart-PLS 4.0

Tabel 3 menunjukkan Gaya kepemimpinan memberikan dampak pada kinerja dengan bantuan motivasi intrinsik yang menunjukkan nilai yang positif. Perhitungan menunjukkan koefisiennya adalah 0,812 statistik t 1.240 (p=0.000) Ini menunjukkan hubungan antara kinerja dan gaya kepemimpinan dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik sebagai mediasi. Temuan tersebut bisa dikategorikan sebagai tingkat tinggi atau rendah dalam cara seorang pemimpin menjalankan perannya, terutama pemimpin dari hotel ashofa sidoarjo memberikan bukti berkontribusi pada performa pegawai dimediasi motivasi intrinsik.

Validitas diskriminan

Pengujian validitas diskriminan pada studi ini dipakai mengidentifikasi *cross loading* serta akar kuadrat dari rata-rata (AVE) dengan tujuan untuk memeriksa (mengkonfirmasi) Apakah pengukur ini sah dalam menggambarkan atau merefleksikan variabel yang tidak aktif. Nilai diskriminasi memanfaatkan akar kuadrat yang telah diekstraksi. Berikut adalah hasil dari validitas diskriminan:

Table 4 Discriminant validity value

Variable	AVE	<i>Leadership style</i>	<i>Organizational culture</i>	Employee performance	<i>Intrinsic Motivation</i>
<i>Leadership Style</i>	0.401	0.401			
<i>Organizational culture</i>	0.132	0.717	0.132		
Kinerja	0.236	0.876	0.463	0.236	
<i>Intrinsic Motivation</i>	0.338	0.142	0.287	0.221	0.338

Source: Smart-PLS 4.0

Notes: Efisiensi pada diagonal merupakan hasil dari dasar AVE. Koefisien diluar diagonal menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk, dengan AVE.

Sebuah model pengukuran dapat dianggap memiliki nilai diskriminasi AVE yang dimilikinya lebih besar 0.50 serta konstruk AVE yang lebih tinggi daripada korelasi konstruk yang lain. Dikarena konstruk kinerja mempunyai nilai AVE 0.236, maka akar AVE yang diperoleh adalah 0.876, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada kemungkinan yang cukup besar bahwa diskriminasi ada. Tabel 4 menyajikan keseluruhan hasil validitas diskriminan

yang menunjukkan nilai diskriminasi dari setiap variabel yang lebih besar daripada nilai yang menunjukkan hubungan antara variabel.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan cara menilai kuesioner dibangun dari dimensi variabel konstruk. Sebuah kuesioner dikategorikan sebagai reliabel jika respons individu terhadap gagasan tersebut tetap stabil seiring waktu I. Ghozali, (2014). Studi ini, pengujian reliabilitas dievaluasi menggunakan dua parameter yaitu konsistensi kombinasi serta cronbanch alpha dari himpunan dimensi yang menilai struktur. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai gabungan reliabilitas dan cronbanch alpha lebih dari 0.70 I. Ghozali, (2014). Berikut adalah analisis evaluasi composite reliability serta cronbanch alpha:

Table 5. Pengujian Reliabilitas

Variable	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbanch alpha</i>	Description
Gaya Kepemimpinan	0.776	0.791	Reliabel
Budaya Organisasi	0.834	0.717	Reliabel
Kinerja karyawan	0.923	0.875	Reliabel
Motivasi intrinsik	0.949	0.907	Reliabel

Sumber: Smart-PLS 4.0

Tabel 5 memperlihatkan analisis dari pengujian keandalan konstruk dengan nilai melebihi 0.70 oleh karena itu, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap model pengukuran yang diterapkan dalam studi ini telah menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi dan memadai.

Analisis R-Square

Analisis yang berbeda diperoleh dari sejumlah perhitungan salah satunya adalah koefisien determinasi untuk (R^2). Proses perhitungan koefisien determinasi untuk model dilakukan dengan memanfaatkan keseluruhan nilai determinasi (R^2) yang ada dalam model. Berikut adalah hasil dari perhitungan (R^2).

Table 6 Hasil Pengukuran R-Square

Variable	R^2	R Square adjusted
Kinerja karyawan	0.801	0.855
Motivasi Intrinsik	0.830	0.470

Source: Smart-PLS 4.0

Pada tabel 6, ukuran R square menampilkan 80.01% dari kinerja dipengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik, sementara 19.9% sisanya berasal dari faktor lain. (R^2) untuk memotivasi intrinsik tercatat pada angka 0.830. Angka ini

mengidentifikasi bahwa motivasi intrinsik diterangkan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja 83.0%, sedangkan 17.0% lainnya berasal dari variabel yang berbeda. Temuan dari analisis data nyata terkait hipotesis yang diusulkan, yaitu dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dipengaruhi motivasi intrinsik, sebagai berikut:

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Analisis penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan koefisien jalur 0.861 dan t-statistik 5.450 ($p < 0.000$). Analisis perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja, Hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas dan perilaku seorang pemimpin di hotel Ashofa Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi atau rendah, dan hal ini terbukti memberikan dampak pada kinerja karyawan. Sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini sependapat (Amalina et al., 2024) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis menjelaskan bahwa dilihat dari nilai statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada uji t, diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($2,201 > 2,001$) dengan taraf signifikansi ($0,032 < 0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap optimalisasi kinerja karyawan, memiliki nilai hubungan yang kuat, artinya semakin besar nilai kepemimpinan maka optimalisasi kinerja karyawan akan semakin meningkat, semakin berpengaruh seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi koefisien jalur 0.135 dan t-statistik 0.539 ($p < 0.000$). Analisis menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara positif terhadap budaya organisasi. Sehingga H2 diterima. Analisis studi ini sependapat (Inayah, 2017) menjelaskan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil menjelaskan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi memperoleh nilai CR sebesar $3,64 > 1,96$ kepemimpinan dengan karakter yang tidak hanya memperhatikan faktor eksternal dalam rangka mengubah budaya organisasi tetapi juga faktor internal untuk memberikan pengaruh positif terhadap bawahan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik dengan koefisien jalur sebesar 0.130 dan t-statistik sebesar 0.587

($p < 0.000$). analisis menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak terhadap motivasi intrinsik, seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat yang dilakukan manajer hotel ashofa sidoarjo maka karyawan semakin tinggi motivasi intrinsik. Sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sergi, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik memberikan dampak secara signifikan dan positif. Hasil menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan menghasilkan koefisien jalur positif 0,753 pada motivasi, yang signifikan secara statistik ($0,000 < 0,05$).

Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan koefisien jalur 0.112 t-statistik 1.160 ($p < 0.000$). Analisis perhitungan menunjukkan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja, analisis ini dapat diklasifikasikan tinggi atau rendah budaya organisasi berada di hotel ashofa yang memberikan dampak terhadap kinerja. Sehingga H4 diterima.

Hasil penelitian sependapat (Wua, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,206 dengan t-statistik 2,991 > 1,96 dan p-value sebesar 0,003 < 0,05, Budaya organisasi dinilai mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja keras dan bersaing secara positif dengan rekan sekerjanya.

Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Intrinsik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan motivasi intrinsik mempunyai nilai 0.040 t-statistik 0.482 ($p < 0.000$). Sehingga H5 diterima. Hasil penelitian sejalan dengan (Ismail et al., 2022) menunjukkan motivasi intrinsik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik (X1) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien 0,189, t-statistik 0,027. Hal ini menunjukkan peningkatan dalam motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan 0,189 atau sekitar 18,9%.

Hubungan Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi intrinsik

Hasil studi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur mencapai 0.812 t-statistik 1.240 ($p < 0.000$) analisis tersebut menunjukkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja dengan peran fasilitasi motivasi intrinsik. Temuan ini dapat diklasifikasikan sebagai tinggi atau rendah dalam tindakan dan aktivitas manajer. Gaya kepemimpinan yang diadopsi manajer hotel

ashofa sidoarjo memberikan dampak positif pada kinerja di mediasi motivasi intrinsik. Analisis penelitian menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi intrinsik memberikan pengaruh. Analisis perhitungan menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi intrinsik koefisien jalur 0.889 t-statistik 0.939 ($p=0.000$). Sehingga H6 diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan (Rahmatullah, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi untuk uji t statistik adalah 3.063 dan t tabel adalah 1.974 ($p=0.001$).

Penelitian yang dilaksanakan (Kurnia Lango, 2024) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi diketahui nilai koefisien Beta sebesar 0,751, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi sebesar 0,751. Selain itu hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, diketahui bahwa terdapat nilai koefisien Beta sebesar 0,245, sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,245.

Hubungan Budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik

Hasil penelitian menjelaskan Budaya Organisasi tidak mempunyai dampak terhadap motivasi intrinsik koefisien jalur -0.085 t-statistik 0.344 ($p=0.000$). Analisis menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh secara negatif terhadap motivasi intrinsik. Hasil ini dapat diklasifikasikan budaya organisasi yang dilakukan pemimpin hotel ashofa belum baik, sehingga karyawan hotel ashofa tidak merasa termotivasi secara intrinsik saat melakukan suatu pekerjaan. Sehingga H7 ditolak. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan (Safitri, 2023) yang menjelaskan budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan rasa aman, rasa nyaman, memberikan keyakinan terhadap nilai-nilai dan memberikan mereka pemikiran positif terhadap tempat kerjanya akan mendorong mereka untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi motivasi intrinsik pegawai hotel ashofa. Hasilnya menunjukkan: (1). Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja hotel ashofa: (2). Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi hotel ashofa: (3). Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi intrinsik hotel ashofa: (4). Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. (5). Motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel ashofa: (6). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi intrinsik. (7). Budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh hotel ashofa Sidoarjo.

Gaya kepemimpinan bisa memperbaiki kinerja pegawai di hotel ashofa. Seorang pemimpin memiliki peranan krusial di dalam perusahaan yang sangat mempengaruhi arah dan tingkat pencapaian organisasi. Selain itu posisi seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi serta semangat kepada pegawai dan bisa membimbing mereka menjalankan tugas sehari-hari yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Tetapi, mengavaluasi variabel studi ini, metode survei dipertimbangkan sebagai satu cara yang valid. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi celah dalam memahami konsekuensi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi motivasi intrinsik. Studi ini bertujuan untuk memberikan kontribusi berharga untuk saran serta studi mendatang oleh para akademisi mengenai konsep gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dapat mengevaluasi setiap pegawai dan memastikan bahwa motivasi intrinsik mereka dapat terwujud, sehingga menciptakan budaya organisasi yang membuat pegawai merasa nyaman, yang diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Amir. (2015). *Memahami evaluasi kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Aferi, A. (2023). The Effect Of Transformational Leadership Style On Organizational Commitment, Employee Engagement, And Employee Performance Pt. Pln (Persero) Up3 Bukittinggi. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*.
- Amalina, N. (2024). The role of leadership style and organizational culture on employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*.
- Dipang, L. (2013). 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado',. *EMBA*.

- Dirwan. (2017). Implikasi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Kanwil Vi Makassar . *JBK Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* .
- Guterres, N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariadi, A. R. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal Of Research In Business And Social Science*.
- Irwan, A. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction . *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Ismail, H., (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3). <https://www.pasificpos.com/inilah-total-dana-otsus-papua-tahun-2002-2022>.
- Inayah, A. K. (2017). The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture In The Implementation Of Risk Management. *Parahyangan Internasional*.
- Korespondensi, A., Muslih. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*.
- Kurnia Lango, R. (2024). *The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation and Organizational Culture as Mediating Variables*. 9(2), 973–986.
- Kurniawan, I. S. (2023). The Influence of Organizational Culture, Intrinsic Motivation, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance . *Journal of Management and Business*.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi-Offset.

- Lestari, F. T. (2022). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Competence, And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Starbucks And Excelso Employees In Batam City. Jurnal Inovasi Bisnis.*
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Manda, D. (2023). *Transformational leadership, work discipline, and organizational commitment's influence on employee performance. Brilliant international journal of management and tourism.*
- Muslih, B. (2012). 'Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. (Analysis of Influence Motivation Against Job Satisfaction And Employee Performance In PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III. *Jurnal Aplikasi Manajemen.*
- Novalia, A. (2023). The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Organizational Performance Mediated by Organizational Commitment in The Banda Aceh City Tourism Office. *International Journal of Scientific and Management Research.*
- PAAIS, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on. *Journal of Asian Finance, Economics and Business.*
- Putri, M. P. (2023). Relevance of organizational commitment, as a mediator of its contribution to employee performance at the Merak-Banten marine transportation service company. *Enrichment: Journal of Management.*
- Pahotan, J. (2023). *Analysis of leadership style, organizational culture, and organizational commitment on employee performance moderated by reward system. Journal of world science.*
- Putra, M. F., Ahadiyat, (2023). The influence of leadership style on performance with motivation as mediation (Study on employees of Metro City trade services during pandemi). *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 69–82. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1536>
- Rivai . (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori .* Jakarta: Rajawali press.
- Robbins. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa.* Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat,.

- Rahman, R. R. *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Performance Mediated by Employee Motivation: A Study of Puskesmas in the Eastern Region of Bandung City*. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2>
- Rahmatullah, B. Y. *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Motivation as Mediation (At PT. Siam-Indo Gypsum Industry)*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i4>
- Robbins. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Suwatno . (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* . Bandung : Alfabeta.
- Siagian. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Surohmat, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang). *Jurnal Kewarganegaraan*.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Safitri, I. W (2023). The Influence of Leadership Style Organizational Culture and Rewards for Motivation Work and Teacher Performance in Formal Education Units. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(2), 312–327. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i2.19103>
- Sergi Irawanty, W. *Global: Jurnal Lentera BITEP Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik*. <https://lenteranusa.id/>
- Setrojoyo, S. M. (2023). The Effect Of Intrinsic Motivation, Organizational Culture On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International journal of professional business Review*.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*.
- Veithzal Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Rajawali Pers.
- Wua, I. W. (2022). *The influence of organizational culture on the employee performance mediated by job satisfaction and organizational commitment*. *Journal of applied management (jam)*.
- Yusuf, M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.

Yodani, A. A. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediation Variables. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*.