

Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Sebuah Telaah Awal Dalam Meningkatkan Motivasi Intrinsik

Globertus Tammu Dengen¹, Reijeng Tabara^{2*}, Hendry Jerry Jantje³

^{1,2,3}Universitas Nani Bili Nusantara, Jalan Bandara Epiglotis SP.2 Mariat Kabupaten Sorong

Email: regentabara@gmail.com ^{2*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong, 2). Mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim terhadap motivasi intrinsik di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong. Objek Penelitiannya adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong. Jumlah Responden penelitian ini adalah 60 Pegawai dengan menggunakan Teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS 3.0. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Motivasi Intrinsik. Penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Intrinsik, maka perlu lebih dikembangkan gaya kepemimpinan yang lebih baik, yaitu kepemimpinan yang memberikan kepercayaan terhadap bawahan di dalam melaksanakan tugasnya.

Keyword: Gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, Motivasi intrinsik

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk tidak hanya menampilkan dan meningkatkan produktifitas, tetapi juga diharuskan untuk mampu menciptakan dampak nyata lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan pegawai (Bakker et al., 2005; Ikhwan, 2021; Setiyani et al., 2019). Salah satu aspek dalam mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana organisasi dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik pegawai (Setiyani et al., 2019; Shamir et al., 1993, 2018). Motivasi intrinsik dalam literatur terkini dipahami sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan bukan karena tekanan eksternal, melainkan karena adanya kepuasan pribadi

(Utami & Zakiy, 2020; Vu et al., 2021). Lebih lanjut, berbagai studi menunjukkan bahwa ketika motivasi kuat, produktivitas kerja dan inovasi cenderung meningkat secara signifikan (Dewi et al., 2024; Zhang & Bartol, 2010). Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menumbuhkan motivasi intrinsik adalah gaya kepemimpinan (John & Santos, 2021) dan Kerjasama tim (Abosedo et al., 2020; Kultsum et al., 2023).

Studi (Alonderiene & Majauskaite, 2016; Huang, 2023; Kebede et al., 2023) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan yang memberdayakan, mampu mendorong pegawai untuk merasa lebih percaya diri, memiliki kendali atas pekerjaannya, serta merasa dihargai dalam proses kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Donkor, 2021; Matsani, 2024) menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, di mana pemberdayaan psikologis menjadi perantara yang memperkuat hubungan tersebut. Kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformasional cenderung meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Almutairi, 2015; Schaufeli & Bakker, 2004; Simbolon & Priyonggo, 2022).

Selain kepemimpinan, kerja sama tim juga merupakan aspek penting yang memengaruhi semangat kerja internal pegawai (Abosedo et al., 2020; Jasmine & Hongdiyanto, 2023; Miftachul Mujib et al., 2023). Tim kerja yang saling mendukung, terbuka terhadap kolaborasi, dan menghargai kontribusi setiap anggota akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Miftachul Mujib et al., 2023). Studi oleh (Dewi et al., 2024; Irfana et al., 2023; Jasmine & Hongdiyanto, 2023; Kultsum et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani mampu membangun kepercayaan antar anggota tim dan meningkatkan efikasi kolektif, yang secara langsung mendukung tumbuhnya motivasi intrinsik dalam organisasi.

Meskipun pengaruh gaya kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap motivasi intrinsik telah banyak diteliti, sebagian besar kajian dilakukan secara terpisah (Indiani & Onsardi, 2024; Kodithuwakku & Korale-Gedara, 2023; Rotimi et al., 2023; Ruiyao et al., 2023).

Artinya, masing-masing variabel diteliti secara independen tanpa melihat bagaimana kedua aspek tersebut dapat saling melengkapi dalam konteks kerja. Padahal dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dan dinamika kerja tim sering kali saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif (Rotimi et al., 2023). Lebih lanjut, sebagian besar penelitian yang ada dilakukan di sektor swasta, yang cenderung memiliki struktur organisasi dan budaya kerja berbeda dengan sektor public (Kultsum et al., 2023). Hal ini menimbulkan kesenjangan teori, di mana temuan yang ada belum tentu dapat diaplikasikan secara langsung dalam lingkungan instansi pemerintahan, seperti pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dinamika birokrasi, regulasi, serta struktur kepemimpinan yang kaku menjadi tantangan tersendiri yang perlu dipahami secara kontekstual.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi, terutama untuk memahami bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan dan kerja sama tim dapat memengaruhi motivasi intrinsik secara bersamaan, khususnya dalam konteks instansi pemerintah. Penelitian mengenai sinergi antara kedua faktor ini dalam sektor publik masih sangat terbatas, padahal potensi pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai cukup besar.

Oleh karena itu, studi kami bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi intrinsik dalam konteks Pegawai

negeri sipil. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman baru mengenai strategi manajerial yang relevan dan efektif dalam membangun motivasi kerja dari dalam diri pegawai, guna mendukung kinerja birokrasi Kabupaten Sorong yang lebih adaptif dan professional.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tenagakerja kabupaten sorong yang berjumlah 60 pegawai. Sampel merupakan bagian dari Populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Sensus, yaitu Teknik pengambilan sampel penelitian secara keseluruhan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari pegawai yang bekerja pada dinas tenagakerja kabupaten sorong (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei berupa kuesioner yang disebarakan kepada 60 pegawai. Setelah mereka menjawab kuesioner yang diberikan, kuesioner tersebut kemudian dikembalikan dengan tingkat pengembalian 100% dan selanjutnya dianalisis.

Selanjutnya item pengukuran variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang menguji variabel yang sama dengan model yang diusulkan. Secara rinci, setiap item pengukuran dari setiap variabel dijelaskan sebagai berikut. Gaya Kepemimpinan diukur menggunakan enam

indikator yaitu Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, dan Kemampuan mengendalikan emosional (S. Robbins & Judge, 2009). Tim work menggunakan 3 indikator yaitu kerjasama, kepercayaan, kekompakkan (Sinaga et al., 2020). Motivasi Intrinsik diukur dengan 5 indikator yaitu Keberhasilan, Pengakuan, Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan (Shamir et al., 2018). Skala Pengukuran berkisar dari '1' (sangat tidak setuju) hingga '5' (sangat setuju). Selanjutnya dalam penelitian ini, seluruh data yang diperoleh diolah secara statistik menggunakan perangkat lunak PLS 3 berbasis SEM. SEM merupakan model yang menetapkan pengujian model jaringan yang lebih baik (Hair et al., 2019; Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Hasil analisis data, Gambar 1 menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai outer loadings di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi yang cukup tinggi.



Gambar 1. Analisis Model Outer

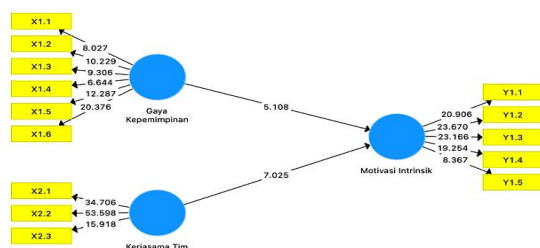
Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian *outer model* yaitu *convergen validity* dan *Composite Reliability* pada variabel Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Motivasi Intrinsik yang telah memenuhi syarat Validitas berdasarkan Nilai *average variance extracted* (AVE), dan Syarat Reliabilitas berdasarkan nilai nilai *cronbach's alpha* (CA) dan *composite reliability* (CR).

Tabel 1. Hasil Uji *Unidimensionalitas* Konstruksi Variabel

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha (CA)	Composite Reliability (CR)
Gaya Kepemimpinan	0.542	0.829	0.876
Kerja sama Tim	0.801	0.875	0.923
Motivasi Intrinsik	0.706	0.895	0.923

Inner Model

Uji model struktural dilihat melalui hasil koefisien jalur struktural. Hasil koefisien jalur akan menjawab rumusan hipotesis dan hubungan signifikansi yang diajukan dalam penelitian ini, proses analisis menggunakan Software SmartPLS 2.0 M3 (Ringle et al., 2005). Hasil koefisien jalur (path coefficients) ditampilkan dalam gambar 2 dan tabel 3 berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur Path Koefisien

Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square pada persamaan antar variabel laten. Vhin (1998) menyatakan bahwa nilai R Square > 0,67 menunjukkan model PLS kuat (*Strong*) dalam memprediksi variable endogen. Table 2 menunjukkan Nilai *R-Square* dari

Motivasi Intrinsik (Y1) adalah 0.850, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mampu menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Intrinsik (Y1) sebesar 85%.

Tabel 2 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Intrinsik	0.850	0.845

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Intrinsik	0.424	0.424	0.083	5.108	0.000
Kerjasama Tim -> Motivasi Intrinsik	0.572	0.574	0.081	7.025	0.000

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi intrinsik yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.424, hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi intrinsik dengan nilai T-Statistik sebesar $5.108 < 1.96$ dengan Nilai P- Value $0.000 < 0.05$ yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi intrinsik. Demikian juga variabel hasil pengujian terkait pengaruh Kerjasama Tim terhadap Motivasi intrinsik menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.572, hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Motivasi intrinsik dengan nilai T-Statistik sebesar $7.025 < 1.96$ dengan Nilai P- Value $0.000 < 0.05$ yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Motivasi intrinsik. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kedua Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Intrinsik

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Hasil ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh (Matsani, 2024) yang mengungkapkan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja 50 karyawan pada PT. Bersama Teman Sejahtera. Selain itu (AZ et al., 2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.406. Hasil Penelitian ini diperkuat oleh beberapa pendapat para ahli. Menurut (Sinaga et al., 2020), gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. (S. Robbins & Judge, 2009) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan seseorang dalam memengaruhi individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, (Pulungan & Rivai, 2021; Zainal, 2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai keseluruhan pola perilaku seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak, yang dirasakan oleh bawahannya. Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu cara dalam memengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau institusi (S. P. Robbins & Judge, 2008).

Dari hasil penelitian dan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang dapat memahami serta menghargai dorongan internal yang dimiliki pegawainya akan lebih berhasil dalam mengelola sumber daya manusia. Pegawai yang merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi serta peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Intrinsik

Kerja sama tim memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Ketika anggota tim bekerja bersama secara efektif, mereka merasakan dukungan sosial, rasa memiliki, dan penghargaan atas kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pribadi dan dorongan internal untuk bekerja dengan baik, yang merupakan inti dari motivasi intrinsik. Penelitian terbaru mendukung hubungan positif antara kerja sama tim dan motivasi intrinsik seperti studi yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2024) menemukan hubungan antara teamwork dan motivasi kerja menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori hirarki kebutuhan maslow, yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal ketika kebutuhan akan

penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi (Kozlenkova et al., 2014). Dalam hal ini, tim kerja yang saling mendukung mampu memberikan rasa dihargai, sementara motivasi intrinsik mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan mencapai hasil terbaik. Herzberg melalui teori dua factor menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama, yaitu faktor motivasional seperti pencapaian dan pengakuan yang berkaitan langsung dengan motivasi intrinsik, serta faktor higienis seperti hubungan antarindividu di tempat kerja, yang mencerminkan pentingnya kerja sama tim (Barney, 2001). Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu berjalan secara seimbang untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

Sinergi dalam lingkungan kerja dapat tercipta melalui perpaduan antara kerja sama tim yang solid dan motivasi intrinsik yang tinggi. Saat individu yang terdorong oleh motivasi dari dalam diri bergabung dalam tim yang saling mendukung dan menghargai peran satu sama lain, maka performa kerja secara keseluruhan akan meningkat. Dukungan sosial dari sesama rekan kerja akan memperkuat dorongan internal pegawai, sehingga mereka merasa semakin termotivasi dalam menjalankan tugas.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan kerja sama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik Pegawai Negeri

Sipil. Kepemimpinan yang bersifat partisipatif, terbuka dalam komunikasi, serta mampu menjadi panutan secara konsisten terbukti mampu menumbuhkan semangat dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, kerja tim yang terjalin dengan baik, saling mendukung, dan dibangun atas dasar kepercayaan bersama turut memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan yang diemban. Hasil ini menegaskan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tim kerja yang kompak dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi intrinsik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun kelompok.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian hanya mencakup satu instansi dan hanya di wilayah kabupaten sorong, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat diterapkan secara luas pada instansi lain. Kedua, metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner menyebabkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden, yang dapat memengaruhi objektivitas hasil. Selain itu, keterbatasan waktu dalam proses pengumpulan data menjadi hambatan tersendiri dalam menggali informasi yang lebih mendalam dan beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kegiatan penelitian dan penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abosede, B. A., Ajayi, J. R., Luqman Oyekunle, O., Adefemi, A., & Oyekunle, O. L. (2020). Influence of Teamwork Diversity Factors on Organisational Performance of Construction Firms in Nigeria. *Covenant Journal in Research & Built Environment (CJRBE)*, 8(2).
- Almutairi, D. O. (2015). The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p231>
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1). <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- AZ, S. M., Ratna, R., & Maisarah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.5044>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5). <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6). <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Dewi, S. R., Gentari, Rt. E., Soeumaro, & Marshilfi, E. (2024). The Influence of Organizational Justice, and Teamwork towards the Employee Performance with Intrinsic Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Science and Society*, 6(1). <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1035>
- Donkor, F. (2021). Linking Leadership Styles to Employee Performance in the Public Sector Organizations in Ghana: The Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 16(5). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n5p43>
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Statistica Neerlandica*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9574.1962.tb01184.x>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Huang, Z. (2023). The Effect of Different Leadership Styles on The Quality of Group Work. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 9(3). <https://doi.org/10.54097/fbem.v9i3.9430>
- Ikhwan, I. (2021). Model Hubungan Empowering Leadership, Spiritual Value, Co-Worker Incivility dan Work Engagement. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.303>
- Indiani, S., & Onsardi, O. (2024). PENGARUH Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Agricinal. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5979>
- Irfana, T., Chairunisa, R., & Diana, T. (2023). The Influence of Leadership Style and Teamwork on Work Stress at Bekasi City Police. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2150>
- Jasmine, S., & Hongdiyanto, C. (2023). The Influence of Teamwork and Leadership

- Style towards Employee Productivity in Retail Store. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 12(2). <https://doi.org/10.37715/jee.v12i2.3326>
- John, E., & Santos, V. L. (2021). Contingency Theories of Leadership: Effectiveness of the College Instructor's Leadership Style. *EDUCATIO: Journal Of Education*, 6(2).
- Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B., & Hiwot, A. Y. (2023). The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 15. <https://doi.org/10.2147/JHL.S397907>
- Kodithuwakku, D. S. A. W., & Korale-Gedara, P. (2023). Does the Leadership Style Affect Team Members' Project Satisfaction: Case Study of Sri Lankan IT Sector. *Kelaniya Journal of Management*, 12(3). <https://doi.org/10.4038/kjm.v12i3.7749>
- Kozlenkova, I. V., Samaha, S. A., & Palmatier, R. W. (2014). Resource-based theory in marketing. In *Journal of the Academy of Marketing Science*. <https://doi.org/10.1007/s11747-013-0336-7>
- Kultsum, N. A., Rezkiyan, D., & Widodo, Z. D. (2023). The Influence of Leadership Style, Teamwork, and Communication on the Performance of the Management of Bem Feb Utp Surakarta. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(4). <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i4.6860>
- Matsani, M. (2024). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bersama Teman Sejahtera. *LITERATUS*, 5(2). <https://doi.org/10.37010/lit.v5i2.1482>
- Miftachul Mujib, Fery Riyanto, Almira Santi Samasta, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo, & Dinda Permata Putri. (2023). The Impact Of Work Discipline, Leadership Style, Teamwork On Employee Performance Through Satisfaction. *International Journal Of Accounting, Management, And Economics Research*, 1(2). <https://doi.org/10.56696/ijamer.v1i2.11>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen PADANG. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1). <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. In *Development*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rotimi, J. O. B., Witton, F., & Rasheed, E. O. (2023). The predictive power of managers' leadership attributes on workers' performance: a case of New Zealand construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(7). <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1964919>
- Ruiyao, M., Keat, O. B., & Ahmad, A. (2023). The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i9.3237>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3). <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. Ch. (2019). The Effect

- Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement And Employee MOTIVATION. *International Review of Management and Marketing*, 9(3). <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (2018). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. In *Monographs in Leadership and Management* (Vol. 9). <https://doi.org/10.1108/S1479-357120180000009009>
- Simbolon, N. L., & Priyonggo, B. S. (2022). Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1).
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. In *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Ke-26.
- Utami, V. P., & Zakiy, M. (2020). The Effect Of Empowering Leadership On Intrinsic Motivation: The Role Of Psychological Empowerment As A Mediation. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.58032>
- Vu, N. H., Nguyen, T. T., & Nguyen, H. T. H. (2021). Linking Intrinsic Motivation to Employee Creativity: The Role of Empowering Leadership. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0595>
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1). <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>