PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

The Influence Of Authentic Leadership Style On Employee Performance Using Work Motivation Mediated At The Labor And Transmigration Office Of Riau Province

SKRIPSI

Oleh:

EMELIA PUTRI
NIM. 2161201045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

The Influence Of Authentic Leadership Style On Employee Performance Using Work Motivation Mediated At The Labor And Transmigration Office Of Riau Province

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menguji Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh:

EMELIA PUTRI
NIM. 2161201045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EMELIA PUTRI

NIM : 2161201045

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL :PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. ADI RAHMAT, SE, MM
NIDN: 1019018601

PEMBIMBING II

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M.,M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E.,M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:EMELIA PUTRI
NIM	: 2161201045
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	:PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Dr. ADI RAHMAT, SE, MM
NIDN: 1019018601

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504

LILI ERTI, SE.,MM
NIDN:_1028046101

RITA WIYATI, SE.,MM
NIDN: 1025037201

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI

EMELIA PUTRI
2161201045

Penelitian ini di lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang beramat Jalan Pepaya No 57 Kota Pekanbaru menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrsi Provinsi Riau tahun 2025 berjumlah 215 orang pegawai , dan sampel 140 dari penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang di peroleh dari penyebaran kusioner sehingga data yang diambil disatukan dan dikelompokkan sesuai indikator untuk mempermudah menganalisis data tersebut. Dalam menentukan hasil penelitian, peneliti menggunakan program WAR-PLS. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemiminan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan Dengan variabel Mediasi Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis didukung secata statistik. Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. (β= (0.289) p <0,001, hasil pada tabel menunjukkan bahawa hipotesis disukung secara statistik Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap Motivasi (β = 0.734) p <0,001 Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β = 0.472,) p < 0,0001 Kepemimpinan Autentik terhadap kinerja pegawai. Dengan mediasi motivasi kerja Dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β = 0.734) p <0,001. Artinya dari menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Autentik berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Kata Kunci : Kepemimpinan Autentik, Kinerja Pegawai, Mediasi Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION MEDIATION IN THE LABOR AND TRANSMIGRATION SERVICE OF RIAU PROVINCE

EMELIA PUTRI
2161201045

This research was conducted at the Riau Province Manpower and Transmigration Office located at Jalan Pepaya No. 57 Pekanbaru City. The object of this research was the employees of the Riau Province Manpower and Transmigration Office in 2025 totaling 215 employees, and the sample of 140 from this study was quantitative, namely data obtained from distributing questionnaires so that the data taken was combined and grouped according to indicators to make it easier to analyze the data. In determining the results of the study, the researcher used the WAR-PLS program. The results of the study showed that the Authentic Leadership variable on Employee Performance had a significant influence with the Work Motivation Mediating variable. The results of this study indicate that the hypothesis is statistically supported. Authentic Leadership has a positive effect on Employee Performance. (β = (0.289) p <0.001, the results in the table show that the hypothesis is statistically supported Authentic Leadership has a positive effect on Motivation (β = 0.734) p <0.001 Work Motivation has a positive effect on Employee Performance with the value shown that the hypothesis is statistically supported (β = 0.472,) p <0.0001 Authentic Leadership on employee performance. With the mediation of work motivation With the value shown that the hypothesis is statistically supported (β = 0.734) p <0.001. This means that the Authentic Leadership variable has an effect on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation at the Riau Province Manpower and Transmigration Office.

Keywords: *Authentic Leadership, Employee Performance, Work Motivation Mediation*

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belun perna diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan atau doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelaryang diperoleh Karena karya tulis, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru , 08 Mei 2025



EMELIA PUTRI

2161201045

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan Kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: " Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pagawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau". Penulisan skripsi merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Keserjanaan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Lancang Kuning.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus yang sebesar – besarnya kepada:

1. Cinta pertama saya panutanku, ayahanda Aserizal dan pintu surgaku ibunda Erni, kakak saya Elisa Suherni S.E, Ardila Dwi Putri S.Ds, Suci Sri Pertiwi dan abang Ipar Andrikes S.T, Fajar Ramadan dan Semua keluarga besar dan tidak bisa penulis tuliskan namanya satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan support terimakasih kepada ayah dan ibunda atas pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun tak kenal lelah mendo'akan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga putri tercintanya mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar serjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.

2. Bapak Dr. Junaidi, SS.,M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

3. Bapak Dr.Dini Onasis, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,AK.,CA.,ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

5. Bapak Dr. Adi Rahmat, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dalam memberikan pengarahan dan petunjuk dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Bapak Prama Widayat, SE, MM, AAAIK sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membantu dalam memberikan pengarahan dan petunjuk dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis terutama Jurusan Manjemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah membekali penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terimakasih saya sampaikan kepada rekan – rekan organisasi DPM Periode 2024/2025 Fakultas Ekomomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang senantiasa memberikan semangat, ide dan dukungan selama proses penulisan skripsi ini.

9. Evangelita Moniz, S.M., Ahda Zulfa Ananda, S.M., Melia Saputri S.Pd., Ervina Azizah S.E. Biasanya di panggil sebagai Kakak yang selalu mensupport, menasehati,dan mengajari saya.
10. Terakhir Teman – teman seperjuangan : Tika Saputri yang selalu mensupport, memberikan semangat dalam penulisan skripsi dan semua yang tidak bisa penulis tuliskan namanya satu persatu khususnya angkatan 2021.

Akhirnya kata penulis mengucapkan terimakasih yang seikhlas – ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini semoga Allah SWT memberikan dan hidayah – Nya Aamiin.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangsi yang berharga dalam ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki kekurangan, sehingga dengan rendah hati menerima kritik dan saran yang membagun demi kebaikan dimasa mendatang.

Sekian terima kasih.

Pekanbaru ,08 Mei 2025

EMELIA PUTRI

2161201045

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
PERNYATAAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 11
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 11
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 11
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 12
1.4 . SISTEMATIKA PENULISAN 13
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 15
2.1 TELAAH PUSTAKA 15
2.1.1 Konsep Manjemen 15
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 20
2.1.3 Kepemimpinan Autentik 24
a. Pemimpin Berorientasi Nilai 25
b. Pemimpin Berorientasi Relasional 26
c. Pemimpin Berorientasi Misi atau Tujuan 27
d. Pemimpin Reflektif 28
e. Pemimpin Adaptif 29
2.1.4 Konsep Mediasi Motivasi Kerja 46
2.1.5 Konsep Kepemimpinan Autentik Terhadap Mediasi Motivasi Kerja 50
2.2 Penelitian Terdahulu 56
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN 58
2.4 HIPOTESIS 58
BAB III 60
METODE PENELITIAN 60
3.1 OBJEK PENELITIAN 60

3.2 POPULASI DAN SAMPEL 60
5.1.2. 3.2.1 Populasi 60
5.1.3. 3.2.2 Sampel 60
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 61
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 62
3.4.1 JENIS DATA 62
3.4.2 SUMBER DATA 62
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 63
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 63
3.7 Analisi Data 64
3.7.1 Analisis Deskriptif 64
5.1.4. 3.7.2 Pengujian Data 65
5.1.5. 3.7.3 Analisa Data Penelitian 67
BAB IV 70
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 70
4.1 SEJARAH DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU 70
4.2 VISI DAN MISI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU 72
4.3 TEMPAT DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU 73
4.4 STRUKTUR DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU 74
4.5 TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU 76
BAB V 89
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 89
5.1 HASIL PENELITIAN 89
5.1.1. Identitias Responden 89
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 91
5.1.6. Hasil pengujian model fit and quality indices 113
5.1.4. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Measurement Analiysis) 114
5.1.5 Hasil Pengujian Common Method Variance (CMV) 117

5.1.6 Hasil Pengujian Model Struktural 117
5.2. PEMBAHASAN 120
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai 120
5.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Mediasi Motivasi Kerja 122
BAB VI 127
KESIMPULAN DAN SARAN 127
6.1 KESIMPULAN 127
6.2. SARAN – SARAN 128
DAFTAR PUSTAKA 130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Tahun 2019 - 2023 6
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2019 - 2023 8

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 57
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata - Rata. 65
Tabel 3.3 Mode Fit and Indeks Kualitas 68
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 89
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur 90
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 90
Tabel 5.4 Exploratory Factor Anaylis 91
Tabel 5.5 Saya Merasa Percaya Kepada Kepemimpinan 92
Tabel 5.6 Dengan Adanya Transparan Saya Merasa lebih Mudah Memahami Organisasi 93
Tabel 5.7 Kepemimpinan Memberikan Penjelesan Transparan Dibalik Keputusan Strategi 93
Tabel 5.8 Saya Memahami Emosi Saya Sendiri Bagaimana Pengaruh Terhadap Pekerjaan 94
Tabel 5.9 Saya Dapat Mengenali Cara Saya Berkomunikasi Dengan Bawahan ..95
Tabel 5.10 Saya Secara Aktif Mengembangkan Diri Menjadi Kepemimpinan yang lebih Baik 95
Tabel 5.11 Kepemimpinan Selalu Mencari Informasi 96
Tabel 5.12 Kepemimpinan Membuka Diskusi Dengan Pegawai 97
Tabel 3.13 Kepemimpinan Melakukan Penyesuaian Strategi Kepemimpinan 97
Tabel 5.14 Rekapitulasi Mengenai Kepemimpinan Autentik 98
Tabel 5.15 Saya Selalu Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan 99
Tabel 5.16 Saya Menyelesaikan Pekerjaan Saya Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan 100
Tabel 5.17 Saya Menggunakan Sumber Daya Yang Efisien 100
Tabel 5.18 Seberapa Cepat Pelayanan Yang Diberikan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 101
Tabel 5.19 Seberapa Jelas Prosedur Layanan Yang Diberikan 102
Tabel 5.20 Apakah Layanan Berbasis Sudah Diterapkan Dan Berjalan Dengan Baik 102
Tabel 5.21 Hasil Kerja Saya Selalu Memenuhi Standar 103
Tabel 5.22 Saya Menerima Umpan Balik Dengan Baik Dan Selalu Berusaha Memperbaiki Kualitas Kerja 104
Tabel 5.23 Saya Selalu Memastikan Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Peraturan Yang berlaku 104
Tabel 5.24 Rekapitulasi Mengenai Mengenai Kinerja Pegawai 105

Tabel 2.25 Saya Merasa Bangga Ketika Pekerjaa Diakui Oleh Atasan Atau Rekan Kerja.....106
Tabel 5.26 Saya Merasa Termotivasi Karena Pekerjaan Saya Membantu Orang Lain 107
Tabel 5.27 Saya Merasa Senang Menjalanka Tugas Saya Didinas 107
Tabel 5.28 Saya Merasa Dihargai Ketika Atasan Memberikan Apresiasi Atas Kerja Saya 108
Tabel 5.29 Pujian Atau Penghargaan Dari Kepemimpinan Lebih Semangat Bekerja 109
Tabel 5.30 Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dan Atasan 109
Tabel 5.31 Bagaimana Kualitas yang Diberikan Oleh Dinas Pengaduan Tenaga Kerja.....110
Tabel 5.32 Dinas Melakukan Pengawasan Program Transmigrasi.....111
Tabel 5.33 Seberapa Sering Dinas Melakukan Sosialisasi 112
Tabel 5.34 Rekapitulasi Mengenai Motivasi Kerja 113
Tabel 3.35 Hasil Pengujian Modal Fit and quality indices.....114
Tabel 3.36 Evaluasi Model Pengukuran Reklatif 115
Tabel 5.37 Hasil Loading dan Crossloading Sesudah Dihapus Item.....116
Tabel 3.38 Hasil Pengujian “Fornell – Larker criterion”.....117
Tabel 3.39 Hasil Pengujian Full Cellinearity VIFs.....117
Tabel 3.40 Hasil Pengujian Hipotesis.....118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.....75
Gambar 5.1 Model Streuktural 118

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Unsur penting dalam kinerja merupakan elemen vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di dalam organisasi publik seperti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal cenderung maupun mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif. Dalam organisasi publik Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, kinerja pegawai menjadi kunci untuk menjamin bahwa layanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan baik, tepat waktu, dan memenuhi standar pelayanan publik. Namun, kinerja pegawai ini tidak terlepas dari berbagi faktor salah satunya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di dalam organisasi.

Penelitian ini fokus pada kepemimpinan autentik yang merupakan salah satu kepemimpinan yang mengedepankan kejujuran, transpirasi, dan integritas pemimpin. kepemimpinan autentik dipercaya maupun menciptakan hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini akan melihat peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatas oleh aturan – aturan

kepemimpinan dapat terjadi secara sendiri berdasarkan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuannya.

Dalam konteks organisasi publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau hubungan kinerja pegawai yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi, seperti memberikan pelayanan tenaga kerjaan yang optimal dan mengelola program transmigrasi dengan efisien.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor kepemimpinan yang berpegang erat terhadap suatu kelompok bersama dan bertugas memberi suatu arahan untuk tercapainya tujuan yang telah di buat oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau sebelumnya, jika tidak ada kepemimpinan yang efektif maka suatu kelompok tidak ada arah yang jelas dan kurangnya arahan dan pimpinan terhadap mereka.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menerapkan hubungan kekeluargaan juga melalui kegiatan nonformal seperti rapat informal, acara sosial, atau acara rekreasi bersama acara seperti ini dapat mempererat hubungan personal antar pegawai menciptakan rasa persatuan dan menguatkan rasa kekeluargaan di tempat kerja. Kekeluargaan di Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat berkembang apabila ada dukungan dari kepemimpinan yang baik, budaya kerja yang kolektif, serta kegiatan sosial yang mempererat hubungan antar pegawai kekeluargaan ini penting karena dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi dan pengamatan pegawai pada dinas tenga kerja dan transmigrasi provinsi riau saat ini masih banyak organisasi publik termasuk dinas tenaga

kerja dan transmigrasi provinsi riau dihadapan pada berbagai tantangan terkait kinerja karyawan salah fenomena yang sering kali ditemukan adalah rendahnya motivasi kerja dikalangan pegawai berdarkan oservasi banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas – tugas mereka. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pemimpin birokrasi yang kaku serta kurangnya transpirasi dalam proses pengambilan keputusan. Pegawai yang merasa tidak diperhatikan atau tidak diberdayakan oleh pemimpinnya cenderung mengalami penurunan motivasi yang pada akhirnya berpengaruh negative terhadap kinerja mereka.

Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tantangan ini semakin nyata mengigat organisasi ini memegang peran penting dalam mengelola isu – isu ketenaga kerjaan di provinsi riau. Penurunan kinerja pegawai dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja yang kurang optimal dari pegawai dapat terlihat keterlambatan penyelesaian pekerjaan rendahnya kepuasaan masyarakat terhadap layanan, serta minimnya inovasi dalam menjalankan program – program transmigrasi dan ketenaga kerjaan. Kondisi ini tentu memerlukan perhatian serius mengigatkan pelayanan publik yang baik menjadi salah indikator keberhasilan pemerintah dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan Autentik menurut penelitian Luthans dan Avolio (2003),hasil penelitian membuktikan kepemimpinana autentik adalah kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran, transparansi, dan integritas. Pemimpin autentik diharapkan dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawannya dengan menunjukkan perilaku yang jujur dan etis serta kepemimpinana autentik adalah kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran,

transparansi, dan integritas. Pemimpin autentik diharapkan dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawannya dengan menunjukkan perilaku yang jujur dan etis serta.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan auntentik memiliki relevan yang sangat tinggi. Organisasi publik seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, menghadapi tantangan yang unik dibandingkan organisasi swasta seperti birorkrasi yang kaku, tuntutan publik yang tinggi dan keterbatasan sumber daya. Pemimpin yang autentik dapat membantu pegawai untuk merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan adanya kepercayaan antara pemimpin dan pegawai diharapkan motivasi kerja pegawai akan meningkat yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Robbins (2013) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan sesorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Dalam konteks kepemimpinan autentik motivasi karyawan dapat meningkat ketika mereka merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh pemimpin.

Dalam penelitian ini motivasi kerja akan dilihat sebagai variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan auntentik dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu pemimpin yang auntentik cenderung mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui pendekatan yang transparan dan penuh kepercayaan. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengigat tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam tahun terakhir,

terdapat keluhan dari masyarakat terkait lambatnya pelayanan dan kurangnya inovasi dalam program – program yang dijalankan oleh dinas. Selain itu masih minimnya perhatian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan disektor publik membuat penelitian ini menjadi relevan.

Pemahaman ini akan memberikan pemahman yang lebih mendalam tentang bagaiman kepemimpinan auntentik dapat mempengaruhi motivasi kerja dan bagaiman motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan demikian penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen dan kepemimpinan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi publik, khusunya di provinsi riau dalam upaya meningkatnya kinerja melalui gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan mendukung.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang beramat di Jalan Pepaya No 57 Kota Pekanbaru Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah Dinas Pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dan juga mengawasi kesejahteraan pekerja, perlindungan hak – hak tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan perburuhan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan. Tugas dan tanggung jawab utamanya pengaturan, pengawasan dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Bidang dan tugas di Disnaker penepatan dan peluasan kesempatan kerja, pelatihan dan peningkatan tenaga kerja, perlindungan hak – hak tenaga kerja , pengawasan ketenaga kerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan Industral secara umum pekerjaan

Disnaker berfokus pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif serta menjabatani hubungan hormonis antar pekerja dan pemberi kerja.

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasnsmigrasi Provinsi Riau
Tahun 2019 -2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	SKP	Rata - rata Kinerja
1	2019	213	17,274	81,10
2	2020	202	16,269	80,54
3	2021	205	16,412	80,06
4	2022	211	17,181	81,43
5	2023	215	17,563	81,69

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau,2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat di lihat dalam 5 tahun terakhir Rata – rata nilai SKP menunjukkan adanya penurunan. Pada tahun 2019 sebanyak 213 orang sengan persentase kinerja rata – rata 81,10%, sedangkan pada tahun 2020 jumlah pegawai menjadi 202 dengan persentase kembali menurun menjadi 80,54% dan di tahun 2021 jumah pegawai 205 orang dengan persentase kembali menurun menjadi 80,06% kemudian di tahun 2022 jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 211 orang persentase 81,43% dan tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah pegawai menjadi 81,69% . penilaian kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja sikap dan cara kerja setiap pegawai.

Dalam dunia kerja suatu perusahaan menggunakan metode tersendiri agar pegawai rajin bekerja dan takut melakukan penyimpangan. Begitu pula bagi perkantoran yang melaksanakan pembagunan zona integritas harus ada cara memotivasi karyawan supaya meningkatkan kinerja dan tidak berani menyimpang dari aturan perusahaan maupun

perkantoran akan mencapai target apabila pegawai rajin bekerja dan tidak takut menyimpang semangat kerja yang tinggi, tidak malas dan selalu antusias dalam menjaga nama baik perusahaan atau kantor tempat bekerja.

Reward dan Punishment sebagai upaya mendorong semua pegawai menjadi yang terbaik dalam meraih prestasi kerja. Reward adalah penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Sedangkan funishment adalah sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Pegawai yang dapat pehargaan atau prestasi kerja tentu merasa senang. Merasakan usahanya selama ini tidak sia – sia. Pimpinan telah menghargai segala gerih payah dan karya baktinya. Merasa tealah mendapatkan penghargaan tentu akan terus berusaha meningkatkan kinerja.

Bentuk reward pada umumnya pemberian materi dan ada juga yang non materi. Berupa materi seperti kenaikan pangkat, pemberian jabatan, penambahan gaji, bonus akhir tahun dan sebagainya. Sedangkan reward berupa non materi seperti penobaan pegawai teladan, penetapan sebagai role model dan pemberian piagam penghargaan.reward dalam bentuk ini tidak dapat menambah pundi – pundi pendapatan tetapi dapat mengakat nama baik.

Pegawai yang hasil capai kinerja yang tidak mencapai target diberikan funisment berupa pembinaan kegiatan ini dilaksanakan setiap tribulan sekaligus sebagai monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja program dan kegiatan selama bidang dan UPTD di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja / tahunan	Total Jumlah hari kerja seluruh Pegawai/tahunan	Jumlah hari absen Pegawai / pertahun	Persentase % Jumlah absen Pegawai
2019	213	244	51.972	46	0.18
2020	202	242	51.304	48	0,19
2021	205	242	50.820	53	0,21
2022	211	243	48.357	67	0,27
2023	215	245	44.590	75	0,3

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2024

Jumlah absen pun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa pada tahun 2019 mengikuti dengan banyaknya karyawan sebanyak 213 orang jumlah absen sebanyak 46 hari pertahun, pada tahun 2020 banyak pegawai sebanyak 202 absen meningkat menjadi 48 hari pertahun.

Persentase (%) jumlah absen pegawai pun dapat dilihat pada tabel diatas yaitu untuk tahun 2019 sebesar 18% lalu di tahun 2020 meningkat menjadi 19 % selanjutnya di tahun 2021 naik menjadi 21 % selanjutnya di tahun 2022 besar absenya menjadi sebesar 27%, terus di tahun 2023 besarnya absen pegawai sebesar 30 %.

Kinerja yang baik belum dapat dicapai oleh semua pegawai, hanya beberapa aspek kinerja yang berhasil menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dalam beberapa aspek tertentu banyak pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik yaitu jam kerja, tingkat kehadiran dan menguasai pekerjaan masih dalam kategori sedangkan dalam aspek penyelesaian tugas dan menguasai pekerjaan masih dalam kategori sedang banyak pegawai

yang memiliki nilai menengah hal tersebut menyebabkan hasil kinerja dari pegawai belum maksimal.

Kepemimpinan Auntentik terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Yasmin et al.,(2021) hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan autentik berdampak positif secara langsung pada kinerja karyawan. Pemimpin yang autenting mendorong lingkungan kerja yang mendukung keterbujaan dan kepercayaan, yang meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Ribeiro et al ., (2018) hasil penelitian membuktikan kepemimpinan autentik mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen afektif, yaitu katerikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan, Mediasi Motivasi Kerja Menurut Penelitian *Al – Musadieq et al* (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara desain pekerjaan, budaya organisasi, dan kinerja sumber daya manusia (SDM). Dalam penelitian ini , ditemukan bahwa desain pekerjaan yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatam motivasi kerja. Desain pekerja memberikan otonomi dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi intrisik karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk memberikan performa yang lebih baik. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu mempengaruhi kinerja secara langsung melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi mungkin membutuhkan variabel lain untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai unsur otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau No.4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan Perangkat daerah Provinsi Riau mempunyai jam kerja dari seni s/d jumat. Senin s/d jumat jam (07.30 – 16.00 WIB).

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan kedudukan adalah perangkat daerah yang diserahi wewenang tugas dan tanggung jawan untuk melaksanakan otonomi daerah desentralisasi, sentralisasi dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja transmigrasi dan kedudukan daerah yang berada dibawah bertanggung jawab kepada Gubernur. Undang – undang di Indonesia yang telah disahkan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka penelitian tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik mengakat judul "Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau" Sehingga dapat dirumuskan identifikasi permasalahan dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?
2. Bagaimana kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?
3. Seberapa besar pengaruh mediasi motivasi kerja dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja pegawai ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengalisis:

1. Mengetahui dan Menganalisis apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2. Mengetahui dan Menganalisis kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Mengidentifikasi peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

4. Memahami Interaksi antara kepemimpinan autentik, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.

1.4 . SISTEMATIKA PENULISAN

Daftar isi penelitian ini yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing – masing bab terdiri dari sub bab dan sub – sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengurangoi tentang : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teori yang meladani pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel – variabel penelitian, meliputi pengertian - pengertian Manajemen SDM, Kepemimpinan autentik , kinerja pegawai dan Mediasi Motivasi Kerja kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang : lokasi sumber dan jenis data populasi data dan jenis data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data serta analisis pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan .

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi di pemerintah.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan total responden 140 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β= (0.289) p <0,001.

2. Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β = 0.734) p <0,001

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β = 0.472,) p < 0,0001

4. Kepemimpinan Autentik terhadap kinerja pegawai. Dengan mediasi motivasi kerja Dengan nilai yang ditunjukkan bahwa hipotesis didukung secara statistik (β = 0.734) p <0,001

6.2. SARAN – SARAN

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, maka penelitian memberi beberapa saran kepada pihak – pihak terkait. Adapun, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Disarankan bagi Instansi untuk menerapkan sikap Kepemimpinan antara bawahan dan antara kepegawai yang satu dengan yang lainnya, sikap kepemimpinan yang jujur, terbuka, beritegritas,dan memiliki nilai konsisten dalam suatu instansi.

2. Bagi Akademik

Pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kepemimpinan autentik, kinerja pegawai, dan mediasi motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya dapat melakukan perluasan atau pengembangan penelitian yang lebih luas lagi, sehingga tidak hanya terbatas dengan variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini, hendaknya dapat menambahkan variabel seperti, variabel kepemimpinan autentik, kinerja pegawai , mediasi motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad, R. N. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of emotional intelligence and organizational culture against employee performance. *Journal of Management Development, 37*(4), 1–15.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 315-338.

Avolio, B. J., & Mahtre, V. (2012). Authentic leadership: A review of theory and research. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*(2), 147–155

Avolio, Bruce J., Fred O. Walumbwa, and Todd J. Weber. "Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions." *Annual Review of Psychology*, vol. 60, 2009, pp. 421-449.

Azanza, G., et al**.** (2015). Authentic leadership, trust in the leader, and performance outcomes: The moderating role of organizational culture. *Journal of Business Research, 68* (4), 1040-1049.

Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp. 655-690). Springer.

Chong, S., & Gagné, M**.** (2019). The role of motivation in performance: A systematic review of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior, 40*(5), 557–576.

Costas, J., & Taheri, S. (2012). *Leadership in contemporary organizations: Theory and practice*. London: Routledge

Culibrk, J., Simić, S., & Stanković, M. (2018). The role of leadership in organizational performance: A systematic review. *Journal of Economic and Social Development, 5*(2), 78-91.

Elihami, E. (2019). *Kinerja dalam organisasi: Teori dan aplikasinya*. Jakarta: Kencana.

George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass

Hair, J. F., et al. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

Hamid, A., & Hassan, R. (2015). *Manajemen kinerja dalam organisasi: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Hamid, A., & Hassan, R**.** (2015). *Manajemen kinerja dalam organisasi: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumn Di Kota Medan. Niagawan, 8 (3), 140.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan, organisasi, dan birokrasi* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2014). *Pentingnya kepemimpinan autentik dalam meningkatkan kinerja organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hassan, S., & Ahmed, M. (2011). The impact of leadership on employee performance: A case study of organizations in Pakistan. *Journal of Management and Marketing Research, 8*(1), 52-62.

Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods, 3*(3), 211-236.

Kock, N. (2015). *Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach*. *International Journal of e-Collaboration, 11*(4), 1-10.

Koroglu, E., & Ozmen, S**.** (2021). Employee engagement and organizational performance: The role of work environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(2), 211–225.

Kruse, K. (2013). *The three signs of a resilient leader: Characteristics that create lasting success*. Wiley

Kumari, V., et al**.** (2021). The impact of motivation on work performance: A multi-level study. *International Journal of Human Resource Management, 32*(12), 2403–2418

Kurniawan, I., & Heryanto, H. (2019). *Pengaruh manajemen kinerja terhadap efektivitas organisasi: Studi pada perusahaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, *241*(258), 1-26.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan: Teori dan praktik dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan: Teori dan praktik dalam meningkatkan kinerja karyawan* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Masri, H., & Jaaron, A. A. (2017). The effect of green human resource management practices on organizational sustainability. *Journal of Cleaner Production, 168*, 227-239.

Nerstad, C. G. L., et al**.** (2020). Leadership and employee motivation: Exploring the connections and influences. *Journal of Applied Psychology, 105*(3), 308–319.

Neuman, W. L. (2011). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Boston: Pearson.

Nurmansyah, (2022). Manajemen Modern. Pekanbaru: Unilak Press hal (33).

Nurmansyah, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Pekanbaru: UniLAK Press hal (12-13).

O'Cass, A., & Weerawardena, J. (2010). The influence of service innovation on the relationship between organisational resources and innovation performance. *Journal of Product Innovation Management, 27*(2), 239-256.

Penger, S., & Cerne, M. (2014). The impact of leadership styles on organizational performance: Evidence from Slovenia. *Journal of Organizational Change Management, 27*(3), 454-472.

Podsakoff, P. M., et al. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.

Podsakoff, P. M., et al. (2012). Structural equation modeling approaches to testing the relationships between leadership and organizational outcomes: A comprehensive review and recommendations. *The Leadership Quarterly, 23*(6), 1243-1259.

Rego, A., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2016). Authentic leadership and followers' outcomes: The mediating role of positive emotions. *Journal of Business Research, 69*(9), 3443–3451.

Ribeiro, N., Duarte, A. P., & Filipe, R. (2018). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees' affective commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 25*(2), 123–134.

Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology* (4th ed.). Prentice Hall. (Mengutip Herzberg).

Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi: Konsep, teori, dan aplikasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, M. (2017). *Teori dan aplikasi manajemen klasik hingga modern*. Yogyakarta: Deepublish

Rois, M., & Hekmi, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Rajawali Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Samson, D., Waiganjo, P., & Koima, K. (2015). *Leadership styles and their impact on organizational performance in Kenya*. *Journal of Business Studies*, 18(3), 45–59.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Sedarmayanti, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bandung: Mandar Maju.

Shahid, M. (2010). *Organizational behavior and leadership in global context*. New York: Wiley.

Simamora, B**.** (2004). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif modern*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Solimun, S., Zainuddin, M., & Nurkholis, M. (2017). *Analisis multivariat: Konsep, teknik, dan aplikasi dengan program SPSS dan AMOS*. Malang: UMM Press.

Sugiono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :

Sunyoto, Y. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, E**.** (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana. (Referensi Bernardin & Russell)

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Tenenhaus, M., et al. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis, 48*(1), 159-205.

Umar, H. (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.

Walumbwa, F. O. (2008). The role of authentic leadership in fostering employee well-being and performance. *Journal of Organizational Behavior, 29*(3), 118-132

Walumbwa, F. O. (2008). The role of authentic leadership in fostering employee well-being and performance. *Journal of Organizational Behavior, 29*(3), 118-132

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management, 34*(1), 89-126.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2018). Authentic leadership and employee well-being: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(3), 345–358.

Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C**.** (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical constructs. *Management Information Systems Quarterly, 33*(1), 177-195.

Yasmin, F., Rahman, M., & Ahmed, S. (2021). Authentic leadership and its impact on employee performance: The mediating role of trust. *Journal of Leadership Studies, 15*(2), 45–60.

Ali, M., Lei, S., & Wei, X. (2020). The mediating role of the employee relations climate in the relationship between authentic leadership and employees' organizational citizenship behavior. Leadership & Organization Development Journal, 41(2), 201–213.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Jain, L., & Ansari, A. A. (2018). The impact of organizational politics on employee performance and job satisfaction. Journal of Organizational Behavior, 5(2), 45–58

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. International Journal of e-Collaboration, 11(4), 1–10

Rahmawati, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 123–134.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. Journal of Business Research, 65(3), 429–437.

Rezaei, F., Ghasemi, R., Sanayei, A., & Safari, H. (2020). The impact of organizational culture on organizational citizenship behavior: The mediating role of organizational commitment. Management Science Letters, 10(3), 589–598.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Boston: Pearson Education.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34(1), 89–126