

**TESIS**

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI  
INTRINSIC MOTIVATION DAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada  
program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



**Oleh:**

**ADI PRASETYA WARDANA  
NIM. 2120318310006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
BANJARMASIN  
2023**

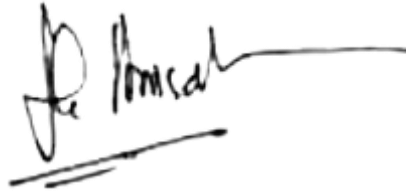
**Lembar Persetujuan**

Judul Tesis : **Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta)**

Nama : **ADI PRASETYA WARDANA**

N I M : **2120318310006**

Pembimbing,



**Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.**  
**NIP. 19780714 200312 2 002**

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



**Dr. Zakhyadi Ariffin, M.Si.**  
**NIP. 19600208 198703 1 001**

Tanggal Lulus: 20 Juni 2023

Lembar Pengesahan

**Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta)**

**T E S I S**

Oleh  
**ADI PRASETYA WARDANA**  
**NIM. 2120318310006**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal : 26 Juni 2023

Susunan Tim Penguji

**Ketua**

**Dr. Suyatno, Drs., M.Si.**

**NIP 19600707 198811 1 001**

**Sekretaris**

**Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M.**

**NIP 19760212 200212 2 001**

**Pembimbing**

**Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.**

**NIP 19780714 200312 2 002**



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



**Dr. Zakhyadi Ariffin, M.Si.**  
**NIP. 19600208 198703 1 001**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
PROGRAM PASCASARJANA**

**SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI**

NOMOR : 320/UN8.4/SE/2023

Sertifikat ini diberikan kepada:

**Adi Prasetya Wardana**

Dengan Judul Tesis:

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui *Intrinsic Motivation* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Pengadalan Tinggi Agama Jakarta)

Telah dideteksi tingkat plagiasinya dengan kriteria toleransi  $\leq 20\%$ , dan dinyatakan Bebas dari Plagiasi.

Banjarmasin, 12 Juli 2023

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si.

NIP. 196805071993031020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah TESIS saya yang berjudul:

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation Dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta)

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang Berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 12 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Adi Prasetya Wardana  
NIM 2120318310006

## **ABSTRACT**

Adi Prasetya Wardana, *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Intrinsic Motivation and Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables (Study at the Jakarta Religious High Court)*. Hastin Umi Anisah (Supervisor).

*This study aims to determine and analyze the effect between transformational leadership (X) as an independent variable on employee performance (X2) as the dependent variable with intrinsic motivation (Z1) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z2) as mediating variables at the Jakarta Religious High Court.*

*This research method uses a questionnaire with 100 employees of the Jakarta Religious High Court as a total sample. To determine the correlation between variable X and variable Y through variables Z1 and Z2 using structural equation modeling (SEM) analysis techniques, and processed with the SmartPLS 3.0 program.*

*The results concluded that transformational leadership has a positive and significant effect on intrinsic motivation. Transformational leadership has a positive and significant effect on OCB. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on OCB. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. OCB has a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance through intrinsic motivation. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance through OCB. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance through OCB.*

*Keywords: transformational leadership, employee performance, intrinsic motivation, organizational citizenship behavior (OCB).*

## ABSTRAK

Adi Prasetya Wardana, Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation Dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta). Hastin Umi Anisah (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *transformational leadership* (X) sebagai variabel independen terhadap *employee performance* (X2) sebagai variabel dependen dengan *intrinsic motivation* (Z1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z2) sebagai variabel mediasi pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 100 pegawai Pengadilan Tinggi Agama Jakarta sebagai sampel total. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui korelasi antara variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z1 dan Z2 menggunakan teknik analisa *structural equation modeling (SEM)*, dan diolah dengan program SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intrinsic motivation*. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *intrinsic motivation*. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *OCB*. *Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *OCB*.

Kata kunci: *transformational leadership*, *employee performance*, *intrinsic motivation*, *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia dan rahmatnya sehingga penyusunan karya ilmiah thesis yang berjudul pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* melalui *intrinsic motivation* dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian tesis ini tentu tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak yang memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini. Selanjutnya dicuapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, SE., M.Si. sebagai Rektor Universitas Lambung Mangkurat.
2. Bapak Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si. sebagai Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat.
3. Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, SE, M.M. sebagai pembimbing utama yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Suyatno, Drs, M.Si. selaku ketua penguji tesis yang telah memberikan pengarahan serta perbaikan penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M. sebagai anggota penguji tesis yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan bantuan serta



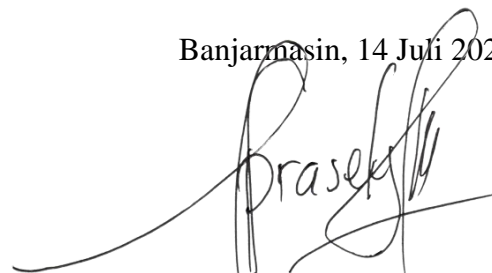
kemudahan kepengurusan administratif selama penulisan dan penyusunan tesis.

7. Istri dan anak tercinta yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program pascasarjana.
8. Orang tua, adik-adik, serta saudara-saudara yang telah memberikan doa serta motivasi dalam penyelesaian tesis.
9. Para pimpinan, atasan dan rekan kerja di Pengadilan Agama Barabai, Pengadilan Tinggi Agama Banjarmasin, serta Pengadilan Tinggi Agama Jakarta yang selalu mendukung dan melancarkan proses perkuliahan S2 saya dari mulai awal hingga akhir.
10. Seluruh rekan-rekan Magister Manajemen yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta bermanfaat bagi adik-adik junior yang akan menempuh pendidikan pascasarjana program studi Magister Manajemen.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Banjarmasin, 14 Juli 2023



**Adi Prasetya Wardana**  
**NIM 2120318310006**

## Daftar Isi

	<b>Hal</b>
SAMPUL DALAM	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN PENGUJI	ii
SERTIFIKAT UJI PLAGIASI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	14
1.3. Tujuan Penelitian .....	15
1.4. Manfaat Penelitian .....	16
Bab II KAJIAN PUSTAKA .....	17
2.1. Landasan Teori .....	17
2.1.1 <i>Transformational Leadership</i> .....	17
2.1.2 <i>Employee Performance</i> .....	19
2.1.3 <i>Intrinsic Motivation</i> .....	21
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	23
2.1.5 Keterkaitan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Intrinsic Motivation</i> .....	25
2.1.6 Keterkaitan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>OCB</i> .....	26
2.1.7 Keterkaitan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Employee Performance</i> .....	27
2.1.8 Keterkaitan <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>OCB</i> .....	28
2.1.9 Keterkaitan <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>Employee Performance</i> .....	29
2.1.10 Keterkaitan <i>OCB</i> dengan <i>Employee Performance</i> .....	30
2.1.11 Keterkaitan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Employee Performance</i> yang Dimediasi oleh <i>Intrinsic Motivation</i> .....	31
2.1.12 Keterkaitan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Employee Performance</i> yang Dimediasi oleh <i>OCB</i> .....	33

2.1.13	Keterkaitan <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>Employee Performance</i> yang Dimediasi oleh <i>OCB</i> .....	34
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	34
Bab III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..	42
3.1.	Kerangka Konseptual.....	42
3.2.	Hipotesis Penelitian .....	44
3.2.1	<i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Intrinsic Motivation</i> .....	45
3.2.2	<i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap OCB</i> .....	46
3.2.3	<i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance</i> .....	47
3.2.4	<i>Pengaruh Intrinsic Motivation Terhadap OCB</i> .....	47
3.2.5	<i>Pengaruh Intrinsic Motivation Terhadap Employee Performance</i> .....	49
3.2.6	<i>Pengaruh OCB Terhadap Employee Performance</i> .....	50
3.2.7	<i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation</i> .	51
3.2.8	<i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui OCB</i> .....	52
3.2.9	<i>Pengaruh Intrinsic Motivation Terhadap Employee Performance Melalui OCB</i> .....	54
Bab IV	METODE PENELITIAN.....	56
4.1.	Jenis dan Tempat Penelitian.....	56
4.2.	Unit Analisis.....	57
4.3.	Populasi dan Ukuran Sampel .....	57
4.3.1	Populasi.....	57
4.3.2	Sampel.....	58
4.4.	Teknik Sampling .....	58
4.5.	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	59
4.5.1	Variabel Penelitian .....	59
4.5.2	Definisi Operasional .....	59
4.6.	Pengukuran Data .....	61
4.7.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	62
4.7.1	Outer Model .....	62
4.7.2	Inner Model.....	63
4.8	Pengumpulan Data .....	65
4.9.	Metode Analisis Data .....	66
4.9.1	Analisis Deskriptif .....	66
4.9.2	Evaluasi Model (Uji Pengaruh Antar Variabel) .....	66
4.9.3	Uji Model Awal Hipotesa.....	67
Bab V	HASIL PENELITIAN.....	69
5.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	69

5.1.1	Sejarah Pengadilan Tinggi Agama Jakarta.....	69
5.1.2	Visi dan Misi Pengadilan Tinggi Agama Jakarta .....	70
5.1.3	TUPOKSI Pengadilan Tinggi Agama Jakarta.....	71
5.2.	Karakteristik Responden .....	73
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	74
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	75
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dalam Struktur.....	76
5.3.	Uji Instrumen Penelitian .....	77
5.3.1	Uji Validitas .....	77
5.3.2	Uji Reabilitas .....	81
5.3.3	Uji Inner Model.....	82
5.4.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	87
5.4.1	Deskripsi Responden Terhadap Variabel <i>Transformational Leadership</i> .....	88
5.4.2	Deskripsi Responden Terhadap Variabel <i>Employee Performance</i> .....	95
5.4.3	Deskripsi Responden Terhadap Variabel <i>Intrinsic Motivation</i> .....	98
5.4.4	Deskripsi Responden Terhadap Variabel OCB .....	101
5.5.	Hasil Evaluasi Model.....	105
5.5.1	Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
5.6.	Implikasi Hasil Penelitian .....	134
5.6.1	Implikasi Teoritis .....	134
5.6.2	Implikasi Manajerial .....	139
5.7.	Keterbatasan Penelitian.....	141
Bab VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	142
6.1.	Kesimpulan .....	142
6.2.	Saran .....	145
	DAFTAR PUSTAKA.....	148
	LAMPIRAN.....	158

## Daftar Tabel

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Komponen Pengungkit Pembangunan ZI .....	5
1.2	Komponen Hasil Pembangunan ZI .....	6
1.3	Satuan kerja Pengadilan Peraih Predikat WBBM dari KEMENPAN RB .....	7
1.4	Skala Penilaian Kinerja Pegawai .....	11
2.1	Indikator <i>Transformational Leadership</i> dan Penjelasan .....	19
2.2	Indikator <i>Employee Performance</i> dan Penjelasan .....	21
2.3	Indikator <i>Intrinsic Motivation</i> dan Penjelasan .....	23
2.4	Indikator OCB dan Penjelasan .....	25
4.1	Rincian Jumlah Pegawai yang Dijadikan Populasi .....	58
4.2	Pengembangan Instrumen Penelitian .....	61
4.3	Pemberian Skor Jawaban Kuesioner .....	62
4.4	Ringkasan Rule of Thumb Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	63
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	74
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	75
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Dalam Struktur .....	76
5.5	Hasil Pengujian <i>Loading Factor</i> .....	78
5.6	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	79
5.7	Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i> .....	80
5.8	Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i> .....	81
5.9	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> .....	82
5.10	Hasil Pengujian <i>R-Square</i> .....	83
5.11	Hasil Pengujian <i>F-Square</i> .....	84
5.12	Kriteria Penilai Variabel Penelitian .....	88
5.13	Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Transformational Leadership</i> ..	89

5.14	Item Pernyataan Pimpinan Mengkomunikasikan Tujuan Organisasi Yang Positif.....	91
5.15	Item Pernyataan Pimpinan Mendorong Perkembangan Para Pegawai ...	91
5.16	Item Pernyataan Pimpinan Menumbuhkan Kepercayaan Di Antara Para Pegawai .....	92
5.17	Item Pernyataan Pimpinan Memberikan Sikap Hormat Dalam Memperlakukan Pegawainya .....	92
5.18	Item Pernyataan Pimpinan Senantiasa Menyelesaikan Masalah Dengan Perspektif (Cara/Sudut Pandang) Yang Berbeda .....	93
5.19	Item Pernyataan Pimpinan Senantiasa Mempertanyakan Pendapat Bawahannya .....	93
5.20	Item Pernyataan Pimpinan Menanamkan Rasa Bangga Kepada Pegawai .....	94
5.21	Item Pernyataan Pimpinan Senantiasa Hadir Di Tempat Kerja Pada Jam Kerja Resmi .....	94
5.22	Distribusi Jawaban Responden Variabel Employee Performance .....	95
5.23	Item Pernyataan Hasil Pekerjaan Pegawai Dapat Memenuhi Kuantitas Yang Ditetapkan Satuan Kerja.....	97
5.24	Item Pernyataan Hasil Pekerjaan Pegawai Dapat Memenuhi Kualitas Yang Ditetapkan Satuan Kerja.....	97
5.25	Item Pernyataan Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Didelegasikan Atasan Tepat Waktu Sesuai Deadline .....	98
5.26	Item Pernyataan Pegawai Selalu Datang Ke Tempat Kerja Tepat Waktu.....	98
5.27	Distribusi Jawaban Responden Variabel Intrinsic motivation .....	99
5.28	Item Pernyataan Bekerja Di Satuan Kerja Ini Membuat Kemampuan Pegawai Berkembang.....	100
5.29	Item Pernyataan Pegawai Ingin Memiliki Prestasi Baik Dalam Pekerjaannya .....	100
5.30	Item Pernyataan Pegawai Merasa Bersemangat Dalam Bekerja Apabila Tidak Selalu Diawasi Atasan .....	101
5.31	Distribusi Jawaban Responden Variabel OCB.....	102
5.32	Item Pernyataan Pegawai Bersedia Memberikan Bantuan Kepada Siapa Saja Di Tempat Kerja.....	103

5.33	Item Pernyataan Pegawai Tidak Menghabiskan Waktu Atas Hal-Hal Yang Tidak Penting .....	104
5.34	Item Pernyataan Pegawai Selalu Mengikuti Perubahan-Perubahan Yang Ada Dalam Satuan Kerja .....	104
5.35	Item Pernyataan Pegawai Selalu Mengingatkan Rekan Kerja Apabila Terdapat Kecenderungan Untuk Menimbulkan Masalah Dalam Pekerjaan .....	105
5.36	Item Pernyataan Pegawai Turut Berperan Aktif Dalam Memberikan Masukan Terkait Pembinaan Organisasi Satuan Kerja .....	105
5.37	Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	107
5.38	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh X Terhadap Z1 .....	108
5.39	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh X Terhadap Z2 .....	111
5.40	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh X Terhadap Y .....	113
5.41	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh Z1 Terhadap Z2 .....	116
5.42	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh Z1 Terhadap Y .....	119
5.43	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh Z2 Terhadap Y .....	121
5.44	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z1 .....	125
5.45	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z2 .....	128
5.46	Probabilitas Pengambilan Keputusan Hipotesis Pengaruh Z1 Terhadap Y Melalui Z2 .....	132

## DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
1.1	Grafik Hubungan Komponen dan Indikator Pembangun Komponen Zona Integritas .....	3
1.2	Mekanisme Penilaian Internal Pada Kementerian/Lembaga .....	4
1.3	Struktur Organisasi Pengadilan Tingkat Banding .....	10
1.4	Diagram Penilaian Kinerja Pegawai .....	12
3.1	Kerangka Konseptual .....	43
4.1	Uji Model Hipotesa Awal .....	68
5.1	Organisasi Pengadilan Tinggi Agama Jakarta .....	72
5.2	Hasil Uji Evaluasi Model .....	86
5.3	Garis Kontinum .....	88
5.4	Garis Kontinum Variabel <i>Transformational Leadership</i> .....	90
5.5	Garis Kontinum Variabel <i>Employee Performance</i> .....	96
5.6	Garis Kontinum Variabel <i>Intrinsic Motivation</i> .....	99
5.7	Garis Kontinum Variabel <i>OCB</i> .....	102
5.8	Hasil Uji Metode Bootstrapping .....	106



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No.</b>		<b>Halaman</b>
Lampiran I	Tabel Critical Review Jurnal.....	158
Lampiran II	Tabel Pengembangan Instrumen Penelitian .....	220
Lampiran III	Kuesioner Penelitian .....	222
Lampiran IV	Karakteristik Responden dan Jawaban Responden.....	225
Lampiran V	Hasil Olah Data SMART PLS .....	229