



Article history:

Submitted: 21-02-2026

Received: 27-04-2026

Revised: 27-04-2026

Accepted: 28-04-2026

Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Pengadilan Tinggi Agama Jambi

¹Suhardi, ²Ana Srikaningsih, ¹Zulkifli Sultan

¹Universitas Terbuka,

^{1,2}Politeknik Bisnis Kaltara

Corresponding email: ardisuhardi31@gmail.com, srikaningsih.ana@gmail.com,
zulkifli_sultan@ecampus.ut.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji peran gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, data dikumpulkan dari 70 responden melalui metode *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Jambi. Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan memoderasi dan memperkuat hubungan antara motivasi dan numerasi terhadap kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Jambi. Temuan ini menegaskan bahwa kehadiran pemimpin yang inspiratif mampu mengoptimalkan pengaruh positif terhadap motivasi dan sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan pada suatu instansi.

Kata kunci: motivasi, remunerasi, kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and remuneration on employee performance, as well as to examine the role of transformational leadership style as a moderating variable in the Jambi High Religious Court. This study uses a quantitative causality approach, data were collected from 70 respondents through a purposive sampling method. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results of the study indicate that motivation and remuneration have a positive and significant effect on employee performance in the Jambi High Religious Court. In addition, this study also found that transformational leadership style is proven to significantly moderate and strengthen the relationship between motivation and numeracy on performance in the Jambi High Religious Court. This finding confirms that the presence of an inspirational leader is able to optimize the positive influence on motivation and the remuneration system on employee performance in increasing productivity and service quality in an agency.

Keywords : motivation, remuneration, employee performance, transformational leadership

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran vital dalam organisasi melalui pengelolaan yang meningkatkan kualitas, kinerja, serta budaya organisasi yang sehat (Bauer et al, 2023; Jiang et al., 2019). Fokus utama organisasi adalah mencapai kinerja tinggi yang mencakup aspek finansial, inovasi, adaptabilitas, dan pencapaian tujuan strategis (Saks & Gruman, 2020; Cappelli & Tavis, 2018). Untuk mencapainya, MSDM strategis harus menyelaraskan kompetensi karyawan dengan sistem motivasi melalui praktik kolaboratif dan pengembangan berkelanjutan

(Jiang, 2021; Bailey, 2019). Selain itu, kepemimpinan transformasional dan sistem *reward* yang adil terbukti berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan organisasi (Bonaccio, 2022).

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai elemen operasional utama, di mana setiap keputusan individu berdampak langsung pada pencapaian tujuan kolektif (Noe et al., 2019; Shen et al., 2023). Hubungan kausal dan linier ini menuntut organisasi untuk memastikan pegawai tetap termotivasi dan kompeten agar tidak menghambat kemajuan (Alfes et al., 2022; Noe et al., 2019). Dalam konteks normatif, disiplin dan pemenuhan kewajiban dasar pegawai adalah elemen fundamental bagi kelancaran operasional (Jiang et al., 2019). Hal ini sangat krusial bagi instansi seperti Pengadilan Agama yang mengemban tugas strategis berdasarkan Pasal 49 Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009, sehingga diperlukan dukungan SDM yang handal untuk menyelesaikan perkara hukum Islam secara efektif.

Kinerja satuan kerja di bawah Pengadilan Tinggi Agama Jambi masih menunjukkan perlunya peningkatan berkelanjutan karena belum mencapai peringkat 100 besar nasional. Faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah motivasi, yang menurut para ahli merupakan pendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Gagné et al., 2019; den Broeck et al., 2021). Penelitian terbaru menegaskan bahwa motivasi memiliki korelasi kuat dengan kinerja (Kanfer et al., 2017; Gagné et al., 2022), di mana motivasi intrinsik seringkali lebih dominan dalam menghasilkan kerja kreatif dibandingkan motivasi ekstrinsik (Cerasoli et al., 2018). Di Indonesia, peran penting motivasi juga terkonfirmasi di berbagai sektor (Adianti & Mulyani, 2021; Febrina et al., 2021; Medina et al., 2024), meskipun dalam praktiknya masih ditemukan kendala disiplin dan efektivitas kerja di lapangan.

Selain motivasi, remunerasi atau tunjangan kinerja berdasarkan regulasi Mahkamah Agung (seperti Perpres No. 19 Tahun 2008 hingga KMA No. 210/KMA/SK/VIII/2020) menjadi instrumen penting dalam reformasi birokrasi demi mewujudkan *good governance*. Remunerasi dipandang sebagai imbalan atas prestasi yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan (Sutrisno, 2019; Priansa, 2016). Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada proporsionalitas dan transparansi sistem (Dewi & Setyowati, 2018). Sementara beberapa studi menunjukkan kompensasi finansial meningkatkan produktivitas (Adnan et al., 2019; Geonardo et al., 2021; Khan et al., 2021; Putra & Rahayu, 2022), penelitian lain mengingatkan bahwa persepsi ketidakadilan dapat memicu perilaku menyimpang seperti korupsi, yang mengindikasikan bahwa remunerasi saja tidak cukup tanpa sistem penilaian yang tepat (Nugroho et al., 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional hadir sebagai elemen kunci yang memengaruhi hubungan antara motivasi, remunerasi, dan kinerja. Pemimpin transformasional bertindak sebagai katalisator melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Northouse, 2022; Chen & Li, 2023). Gaya ini terbukti mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja serta meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan (Banks et al., 2021; Lee & Kim, 2023; Dukhaykh et al., 2023). Adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh motivasi dan remunerasi di berbagai sektor (Prasetyo & Haryono, 2018; Sari & Utami, 2019). Tujuan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai, dan sejauh mana gaya kepemimpinan mampu memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai maupun hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas untuk mengukur secara objektif pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017; Azwar, 2018). Fokus utama penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai, serta peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian mencakup 162 pegawai penerima remunerasi di wilayah Pengadilan Tinggi Agama Jambi. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat *error* 10%, diperoleh sampel minimal 61 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 70 pegawai melalui metode *purposive sampling* guna menjaga validitas data di sepuluh satuan kerja.

Variabel penelitian terbagi atas variabel endogen yaitu kinerja pegawai (KIN), serta variabel eksogen yang meliputi remunerasi (REM), motivasi (MOT), dan gaya kepemimpinan transformasional (GK). Definisi operasional kinerja mengacu pada kualitas, kuantitas, keandalan, dan

sikap (Mangkunegara, 2011). Motivasi diukur melalui teori kebutuhan McClelland, sementara remunerasi dinilai berdasarkan aspek sistem merit, keadilan, kelayakan, kompetitif, dan transparansi (Ismail, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional diidentifikasi melalui empat dimensi kunci: pengaruh ideal, inspirasi, pengembangan intelektual, dan perhatian pribadi (Bass et al., 2003). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin yang mencakup pertanyaan positif dan negatif untuk menghindari bias konsistensi.

Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pemilihan PLS didasari pada kemampuannya mengelola model kompleks, tidak memerlukan distribusi normal *multivariate*, dan tetap kuat pada jumlah sampel kecil (minimal 30 data). Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas *loading factor* ($> 0,50$) dan uji reliabilitas *composite reliability* ($> 0,7$). Selanjutnya, dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui metode *resampling bootstrapping* untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel.

Uji hipotesis dilakukan dengan mengestimasi parameter dan melihat nilai probabilitas (*p-value*) dengan ambang batas signifikansi 0,05. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi serta remunerasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini secara khusus menguji peran gaya kepemimpinan sebagai moderator untuk membuktikan apakah variabel tersebut memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Model ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika SDM di lingkungan peradilan agama dalam mencapai efektivitas organisasi.

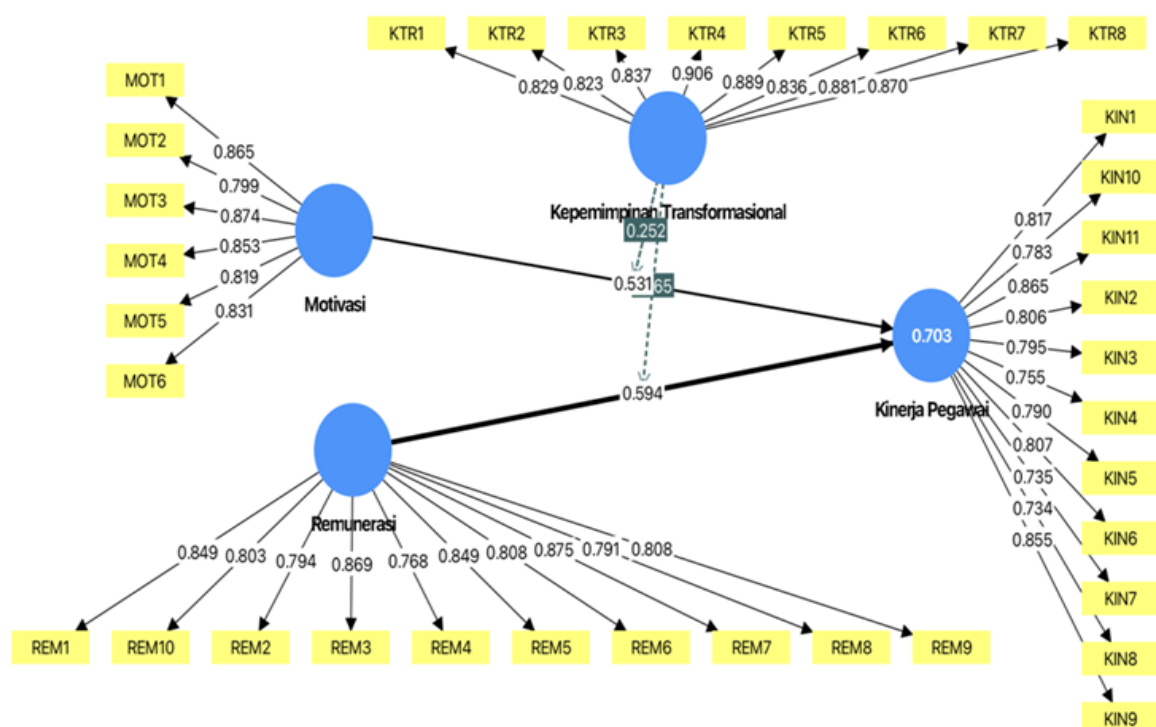
HASIL

Karakteristik 70 responden dalam penelitian ini menunjukkan dominasi laki-laki sebanyak 42 orang (60%) dibandingkan perempuan sebanyak 28 orang (40%), dengan sebaran usia yang variatif di mana kelompok usia 34-39 tahun menjadi yang terbanyak (30%), diikuti usia 28-33 tahun (20%), 46-51 tahun (17%), 52-57 tahun (13%), 58-63 tahun (11%), dan 40-45 tahun (9%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 52 orang (74%), sementara 18 orang lainnya (26%) telah menempuh pendidikan Strata 2 (S2), yang mencerminkan bahwa tenaga kerja di lingkungan Pengadilan Agama wilayah Jambi memiliki kualifikasi akademik yang memadai namun masih didominasi oleh lulusan sarjana.

Analisis deskriptif terhadap empat variabel penelitian menunjukkan tingkat persepsi yang beragam di kalangan pegawai Pengadilan Agama wilayah Jambi. Variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata 3,08 dengan modus 4, mengindikasikan bahwa responden cenderung setuju telah melaksanakan tugas sesuai SOP dan memiliki inisiatif kerja yang baik. Sementara itu, variabel remunerasi mencatat rata-rata tertinggi sebesar 3,3 dengan modus 4, yang mencerminkan persepsi positif responden terhadap keadilan sistem merit, kesesuaian beban kerja, dan transparansi proses pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Mahkamah Agung.

Sebaliknya, variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional menunjukkan angka yang relatif lebih rendah. Motivasi kerja memiliki rata-rata skor 2,79 dengan modus 3, yang mengindikasikan dorongan berprestasi dan afiliasi pegawai berada pada tingkat cukup atau moderat. Variabel kepemimpinan transformasional mencatat rata-rata terendah yaitu 2,35 dengan modus 3, di mana aspek-aspek seperti pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi atasan dinilai belum optimal oleh bawahan. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa meskipun sistem kompensasi (remunerasi) sudah dinilai baik, penguatan pada aspek kepemimpinan dan motivasi internal masih sangat diperlukan untuk memacu efektivitas kerja pegawai secara maksimal.

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur, nilai *loading factor* memiliki validitas yang tinggi apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).



Sumber: data olahan

Gambar 1
Outer Loading

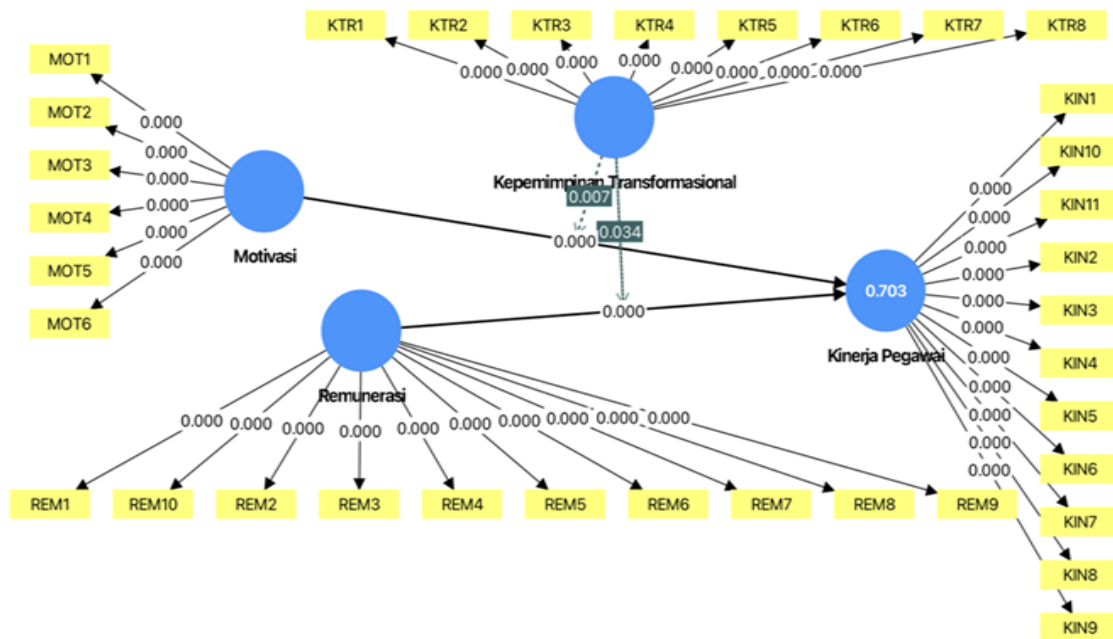
Pengujian selanjutnya yaitu pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Tiap konstruk dikatakan valid apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50, sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dan koefisien *Composite reliability* yang harus lebih besar dari 0,7. Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dari validitas dan reliabilitas, yaitu memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 (>0,7), dan nilai koefisien *AVE* lebih besar dari 0,5 (>0,5), oleh karena itu seluruh variabel layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Kepemimpinan Transformasional	0,951	0,982	0,739
Kinerja Pegawai	0,942	0,945	0,634
Motivasi	0,918	0,944	0,707
Remunerasi	0,946	0,948	0,676

Sumber: data olahan

Inner Model merupakan model keseluruhan yang menyatakan hubungan kausal antar dimensi atau variabel yang diteliti. Adapun model struktural hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: data olahan

Gambar 2
Model Struktural (Inner Model)

Gambar 2 terlihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dari seluruh variabel penelitian. jika diuji secara langsung menggunakan SmartPLS (P-value < 0,05).

Tabel 2
Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian (Direct Effect)

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	t statistics	P Values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,535	6,619	0.000
Remunerasi -> Kinerja Pegawai	0,594	8,293	0.000
Kepemimpinan x Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,253	2,738	0.006
Kepemimpinan x Remunerasi -> Kinerja Pegawai	0,164	2,132	0.033

Sumber: data olahan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena memiliki nilai signifikansi di bawah ambang batas 0,05. Pertama, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,535 ($P = 0,00$), yang menegaskan bahwa dorongan internal dan eksternal yang kuat akan meningkatkan produktivitas individu. Kedua, remunerasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,594 ($P = 0,00$), menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi faktor pendorong utama efektivitas kerja pegawai di lingkungan Pengadilan Agama.

Selain pengaruh langsung, gaya kepemimpinan transformasional terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antar variabel utama. Pada hipotesis ketiga, gaya kepemimpinan secara signifikan memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja dengan nilai 0,253 ($P = 0,06$). Begitu pula pada hipotesis keempat, gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara remunerasi dan kinerja dengan nilai 0,164 ($P = 0,03$). Hal ini mengindikasikan bahwa kehadiran pemimpin yang inspiratif dan perhatian mampu mengoptimalkan dampak positif dari motivasi serta sistem remunerasi, sehingga kontribusinya terhadap pencapaian kinerja organisasi menjadi jauh lebih efektif dan maksimal.

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan remunerasi merupakan pendorong utama kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Agama se-wilayah Pengadilan Tinggi Agama Jambi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berfungsi sebagai energi penggerak yang meningkatkan disiplin dan integritas aparatur dalam melayani masyarakat, selaras dengan *Drive Theory* dan temuan

global mengenai korelasi kuat antara motivasi otonom dengan efektivitas kerja (Reeve, 2018; Gagné et al., 2022). Sejalan dengan itu, remunerasi berperan sebagai penguat positif (*positive reinforcement*) yang meningkatkan akuntabilitas dan hasil kerja, terutama ketika diimplementasikan berdasarkan prinsip keadilan dan transparansi sesuai regulasi Mahkamah Agung (Khan et al., 2021; Geonardo et al., 2021). Namun, efektivitas kedua faktor ini sangat bergantung pada komitmen organisasi dalam membangun tata kelola yang bersih guna menghindari hambatan budaya organisasi yang tidak sehat.

Gaya kepemimpinan transformasional hadir sebagai variabel kunci yang memperkuat pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja melalui dimensi pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin transformasional bertindak sebagai katalisator yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai organisasi, sehingga motivasi pegawai berubah dari sekadar mengejar imbalan menjadi keinginan tulus untuk berkontribusi pada visi kolektif (Northouse, 2022; Chen & Li, 2023). Dalam konteks remunerasi, kepemimpinan transformasional mengubah persepsi pegawai terhadap tunjangan kinerja dari sekadar transaksi finansial menjadi bentuk penghargaan yang bermakna atas kontribusi mereka dalam penegakan keadilan (Gupta & Sharma, 2022). Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kapasitas kepemimpinan di Pengadilan Tinggi Agama Jambi menjadi prioritas strategis untuk memastikan energi motivasi dan sistem kompensasi tersalurkan secara optimal menuju pencapaian kinerja organisasi yang unggul.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Jambi, di mana gaya kepemimpinan transformasional terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi serta pemberian remunerasi yang memadai, didukung oleh kepemimpinan yang inspiratif dan perhatian secara personal, akan secara linier meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan peradilan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada insentif materiil semata, tetapi juga pada dorongan psikologis pegawai dan kemampuan manajerial atasan dalam mengelola potensi sumber daya manusia secara efektif.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Pengadilan Tinggi Agama Jambi melakukan pengembangan SDM secara holistik melalui pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para pimpinan serta pengaktifan program penghargaan berbasis prestasi untuk memicu motivasi pegawai. Selain itu, penguatan tata kelola kinerja yang transparan dan terintegrasi perlu diwujudkan melalui sistem penilaian yang objektif dan pembentukan Satuan Tugas Kinerja guna memastikan sinergi kebijakan. Bagi peneliti selanjutnya, pengembangan kajian dapat diarahkan pada penelitian komparatif antarwilayah serta penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) untuk mendapatkan pemahaman kualitatif yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antarvariabel di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianti, R., Mulyani, S., 2021. Work motivation and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1043–1053.
- Adnan, M., Ahmad, N., Khan, A. Q., 2019. Compensation management and employee performance: Empirical evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(1), 1–10.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., 2022. The Link Between Perceived HRM Practices and Engagement and the Mediating Role of Proactive Behaviour. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 1-20.
- Azwar, S., 2018. *Metode Penelitian*, Edisi Revisi. Pustaka Pelajar.
- Bailey, J. R., 2019. The transition to sustainable organizational performance: The role of human resource practices. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1235–1250.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., Guler, C. E., 2021. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, 32(3), 101511.
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D. E., Truxilo, D. M., 2023. *Human Resources Management*. Sage Publication.

- Bonaccio, S., 2022. Pay fairness and organizational resilience: A longitudinal study. *Human Resource Management*, 61(3), 335–352.
- Cappelli, P., Tavis, A., 2018. HR goes agile. *Harvard Business Review*, 96(2), 46–52.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., Ford, M. T., 2018. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144(4), 331–376.
- Chen, X., Li, M., 2023. Leadership support and employee performance: Evidence from Chinese manufacturing firms. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 234–251.
- den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., Rosen, C. C., 2021. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 47(1), 257–283.
- Dewi, L. K., Setyowati, E., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 112–121.
- Dukhaykh, S., Bukhari, B., Alotaibi, M., 2023. The impact of transformational leadership on work engagement: The mediating role of job crafting. *Environment and Social Psychology*. 9(2). 10.54517/esp.v9i2.1951.
- Febrina, L., Agusra, D., Lussianda, E., Susanti, A., 2021. The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*. 1(1). 10.54099/hbr.v1i1.13.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A., 2019. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 79(5), 903–925.
- Gagné, M., Parker, S., Griffin, M., Dunlop, P., Knight, C., Klonek, F., Parent-Rochelleau, X., 2022. Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*. 1(7). 1-15. 10.1038/s44159-022-00056-w.
- Geonardo, D., Haryono, B., Hanafi, I., 2021. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi PNS dan Non PNS Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*. 7(1). 136-141. 10.21776/ub.jiap.2021.007.01.17.
- Ghozali, I., Latan, H., 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*. Edition 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gupta, S., Sharma, P., 2022. Transformational leadership and public sector performance: Empirical evidence from India. *Public Administration Review*, 82(3), 512–525.
- Ismail, I., 2020. Remuneration and Performance. SHS Web of Conferences. 86. 01034. 10.1051/shsconf/20208601034.
- Jiang, K., 2021. Strategic human resource management and organizational effectiveness. *Academy of Management Annals*, 15(1), 197–238.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., Baer, J. C., 2019. High-Performance Work Systems and Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 62(1).
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R. D., 2017. *Work Motivation: Past, Present and Future*. Routledge.
- Khan, M. A., Aslam, N., Riaz, M., 2021. Impact of financial compensation on employee performance: Evidence from developing countries. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1029–1038.
- Lee, S. J., Kim, M. S., 2023. The impact of transformational leadership on organizational commitment and performance: A 5-year longitudinal study. *Journal of Business Research*, 154, 113345.
- Mangkunegara, A. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Medina, P., Haryati, R., Delvianti, D., 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Wahyudi Sejahtera Cabang Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*. 1(2). 263-277. 10.64620/jurma.v1i2.90.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M., 2019. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 11th ed. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G., 2022. *Leadership: Theory and Practice*, 9th ed. SAGE Publications.
- Nugroho, B. I., Santoso, B., Fitriani, R., 2022. Compensation fairness and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4).
- Prasetyo, A., Haryono, T., 2018. Dampak Remunerasi Berbasis Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112–125.
- Priansa, D. J., 2016. *Manajemen Kompensasi dan Kinerja*. Pustaka Setia.
- Reeve, J., 2018. *Understanding Motivation and Emotion*, 7th ed. Wiley.

Suhardi, Ana Sriekaningsih, Zulkifli Sultan: *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Pengadilan Tinggi Agama Jambi*

- Saks, A. M., Gruman, J. A., 2020. Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100693.
- Sari, R., Utami, W., 2019. Analisis Efektivitas Sistem Remunerasi pada Kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45–59.
- Shen, J., Tang, N., D’Netto, B., 2023. Enhancing organizational performance through employee participation. *Human Resource Management*, 62(1).
- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.