

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL DAN STRUKTURAL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI

Geradus Wen¹, Arius Andreas Kambu², Ikhwan, H.S.³

Universitas Terbuka UPBJJ, Jayapura, Indonesia¹

Universitas Cendrawasih, Jayapura, Indonesia²

Universitas Gunadarma, Jakarta, Indonesia³

Email: wengeradus@gmail.com¹, ariusk16@gmail.com², ikhwan.faturiah@gmail.com³

Abstrak

Masalah utama penelitian ini adalah kinerja pejabat fungsional dan struktural dinas pendidikan belum mencapai target yang diharapkan sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Adapun pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan parameter skala likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan SEM- PLS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sedangkan hasil pengujian secara langsung menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian ini juga mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Transformasi kepemimpinan, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Kinerja, Fungsional, Struktural

Abstract

The main problem of this study is that the performance of functional and structural staff of the education office has not reached the expected target so that the purpose of this study is to analyze the effect of transformational leadership and job satisfaction with work motivation as a mediating variable. The sampling technique used accidental sampling technique with a sample size of 100 respondents. The variable measurement was carried out using Likert scale parameters. Data analysis using descriptive statistics using SEM- PLS to test the hypothesis. The results showed that leadership transformation and job satisfaction had a significant effect on performance through work motivation, while the direct test results showed that transformational leadership and job satisfaction had no effect on performance. The results of this test also confirm that transformation leadership and job satisfaction affect work motivation and work motivation affects performance.

Keywords: Leadership transformation, Job satisfaction, Work motivation, Performance, Functional, Structural

Pendahuluan

Dengan keadaan manajemen pemerintahan dinas pendidikan Kabupaten Mappi saat ini banyak pegawai merasa tidak puas baik pada pejabat fungsional dan struktural karena tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, kurangnya transparansi dalam promosi jabatan dan pengelolaan keuangan kantor dan sekolah. Sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2013) bahwa faktor penentu kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerja memberikan kesempatan, belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

Pada aspek motivasi kerja pejabat dinas pendidikan menunjukkan dalam banyak pekerjaan tidak mampu merealisasikan program sesuai dengan ketersediaan anggaran belanja dalam APBD daerah sesuai target. Demikian juga penilaian kehadiran menunjukkan motivasi disiplin kerjanya masih rendah yaitu sebanyak 40% pejabat fungsional untuk wilayah pedalaman dan sebanyak 80% pada wilayah perkotaan (Data Bidang Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi (2022) (Fitriani & Arsyad, 2021).

Pendekatan kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi merupakan salah faktor yang menentukan berhasilnya suatu organisasi, karena kesuksesan kepemimpinan menunjukkan pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi memerlukan pendekatan kepemimpinan transformasional untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan pengaruh dari beberapa factor diantaranya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi. Dalam beberapa kajian penelitian terdahulu ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Jones, 2010) kepemimpinan yang memiliki power berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja Aparatus Sipil, sedangkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (Tucunan et al., 2014) menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan, ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Sedangkan Kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung. Penelitian (Sugiyarti, 2016) menemukan berdasarkan uji regresi linear berganda bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas berbeda dengan penelitian lain seperti (Armansyah, 2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasi, motivasi kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. (Putra, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (Hidayat et al., 2018) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Sudiardhita et al., 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Ardiaz, (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak langsung

terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas masih terdapat perbedaan hasil temuan penelitian, dimana tidak semua penelitian memasukan variabel motivasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan kepuasan kerja, sehingga posisi penelitian ini ingin mengkaji lebih lanjut tentang kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu pada penelitian sebelumnya menunjukkan motivasi tidak selamanya mempengaruhi kinerja secara langsung, demikian juga kepemimpinan transformasi tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja sehingga bertentangan dengan beberapa penelitian lain dan teori-teori yang mendukung.

Teori-teori yang digunakan sebagai dasar analisis pada penelitian ini adalah teori kepemimpinan transformasional dikemukakan James Mcgregor Burns, (1978) yang dipertegas oleh Bernard Bass dalam Shalahuddin, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah (transform) nilai anggota secara personal sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau suport dari visi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kemudian teori *goal setting theory of motivation* yang dikembangkan oleh Locke dan latham (1990) yang menyatakan bahwa penetapan tujuan dan motivasi menentukan kinerja organisasi dan teori ini menekankan pentingnya hubungan antara motivasi, penetapan tujuan dengan kinerja (Lunenburg C.F, 2011).

Menurut (Zin et al., 2023) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok. Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "Leadership and performance beyond expectations". Sedangkan Tracyand Hinkin (dalam Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "*The process of nfluencing major changes n the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives*".

Secara teoristis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya (Sudaryo et al., 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan mbalan yang diberikan oleh instansi. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ni dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

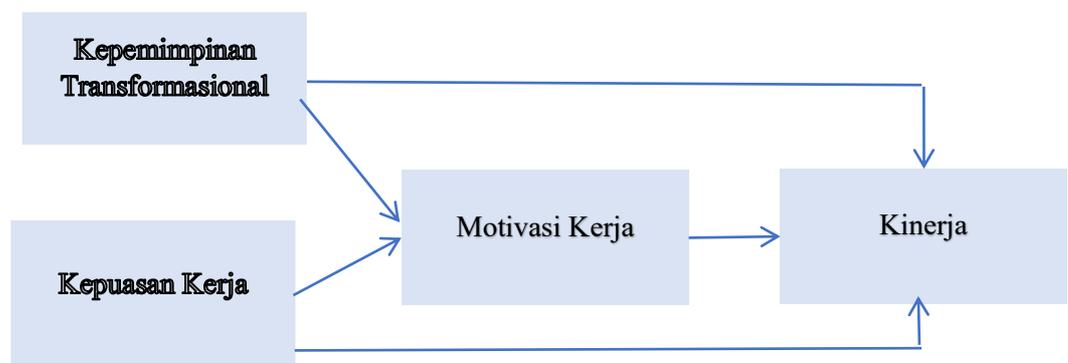
Motivasi adalah perasaan atau perilaku seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2013). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi untuk mebangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja.

Berdasarkan pendapat motivasi adalah proses intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa giat seseorang berusaha karena dengan intensitas tinggi akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja yang tinggi dan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama orang dapat mempertahankan usahanya. Robbert Heller dalam Rizky, (2022) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan nternal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan prilakum tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan

dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2012)

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”. (Mangkunegara, 2013) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Lubis et al., 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Secara teoritis model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut;



Gambar 1. Konstruksi Model Penelitian

Berdasarkan konstruksi model diatas maka di kembangkan hipotesis sebagai berikut

Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Prahesti, Dewi, Dkk (2017) dijelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrir Natsir, (2000) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung dari perilaku kerja terdapat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Slahanti & Setyowati, 2022), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan kemampuan adaptasi. Begitu pula, menurut Wei et al. (2020), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan inovasi, komunikasi, dan kepercayaan diri karyawan.

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian (Ediyanto, 2022) menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan Syauta, Eka, Margono, Solimun. (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut penelitian (Nurhadian, 2017) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini didukung oleh Hakim (2006) yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Tati Hartati (2020) *Work Motivation as measured by employee performance has a positive and significant contribution to the level of employee performance.*

H3: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja

Hubungan antara kepemimpinan transformasi terhadap motivasi kerja

Menurut penelitian (Kartawidjaja, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang. A.P.M Putra dan I Gede A. Sudibya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan. Sebagai motivator yang bertugas memberikan dan menjaga semangat kerja pegawai agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

H4: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Afifah et al., 2017) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjong Fei Lie dan (Siagian, 2016) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja, dimana semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

H5: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Afifah et al., 2017) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjong Fei Lie dan Siagian, H (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja, dimana semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

H6: Terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasi terhadap kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Mosadieg (2017), mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjong Fei Lie dan Siagian, H (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja, dimana semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

H7: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat fungsional dan struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi sebanyak 350 Orang. teknik pengambilan sampel menggunakan cara accidental Sampling.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dipih sebagai sampel. Untuk memperoleh data penelitian penulis menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang diisi oleh responden yang merupakan pejabat struktural dan fungsional dinas pendidikan dan responden diminta untuk menjawab salah satu alternatif jawaban yang disediakan dari lima pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan yang tercantum dalam kuesioner. Penilaian jawaban dengan menggunakan skala likert dengan ketentuan skor penilaian 1 sampai 5 untuk setiap jawaban. Data mentah diolah dengan menggunakan SEM-PLS.

Adapun indikator variabel kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari terdiri dari 8 butir pernyataan . Sedangkan indikator variabel (Widyatmika & Riana, 2020)kepuasan kerja terdiri dari 9 butir pernyataan yang diadaptasi dari (Wen et al., 2024).

Untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen menggunakan analisis outer model sedangkan Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha yang nilainya diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk. Untuk memprediksi hubungan kausal antar model menggunakan analisa inner model. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al., 2013). Additionally, the relationship model, which included both direct and mediation models, underwent testing using Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart PLS 3.0 program.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data responden

Karakteristik demografi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari gender, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi data Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Porsentase %
1	Gender	Laki-Laki	63	63%
		Prempuan	37	37%
		Jumlah	100	100%
2	Usia	20-30	17	17%
		31-40	35	35%
		41-50	28	28%
		>50	20	20%
		Jumlah	100	100%
3	Pendidikan	SMA/SMK	13	13%
		Diploma 3	17	17%
		Sarjana S1/D4	49	49%
		Pascasarjana S2	21	21%
		Jumlah	100	100%

Hasil uji validasi menunjukkan bahwa 8 item kuesioner yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dianggap valid, dengan loading factor berkisar antara 0,604 hingga 0,887. Demikian pula, 9 item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, dengan loading factor berkisar antara 0,715 hingga 0,855. Variabel motivasi kerja juga menghasilkan 4 pernyataan yang dianggap valid, dengan loading factor antara 0,844 dan 0,897. Selanjutnya, validitas dari item kuesioner kinerja diverifikasi, menunjukkan faktor pemuatan yang berkisar antara 0,827 hingga 0,937. Pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.931 untuk kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, 0,928 untuk motivasi kerja, 0,925 untuk variabel kinerja sebesar 0,908 Koefisien-koefisien ini melebihi ambang batas 0,6 seperti yang direkomendasikan oleh (Zikmund-Fisher et al., 2010)

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 2 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 2. Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja	0,336	0,323	0,113	2,967	0,003
Kepuasan kerja → Motivasi kerja	0,539	0,544	0,109	4,932	0,000
Kepemimpinan transformasional → Kinerja pegawai	0,097	0,092	0,091	1,062	0,289
Kepuasan kerja → Kinerja pegawai	0,004	0,007	0,133	0,029	0,977
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0,731	0,722	0,153	4,767	0,000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 3.0

Berdasarkan uji hipotesis diatas, menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.336 dengan nilai t-statistik sebesar 2,967 dan signifikan pada $\alpha= 0.05$. Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.539 dengan nilai t-statistik sebesar 4.932 dan signifikan pada $\alpha=0.05$.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai menunjukkan tidak adanya pengaruh nilai koefisien sebesar 0.097 dengan nilai t-statistik sebesar 1.062 dan tidak signifikan pada $\alpha= 0.05$ (0,289). Hipotesis 4 menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan, dengan nilai koefisien sebesar 0.004 dengan nilai t-statistik sebesar 0.029 dan tidak signifikan pada $\alpha= 0,977$. Hipotesis 5 menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji terhadap

koefisien parameter antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.731 dengan nilai t-statistik sebesar 4.767 dan signifikan pada $\alpha=0.05$.

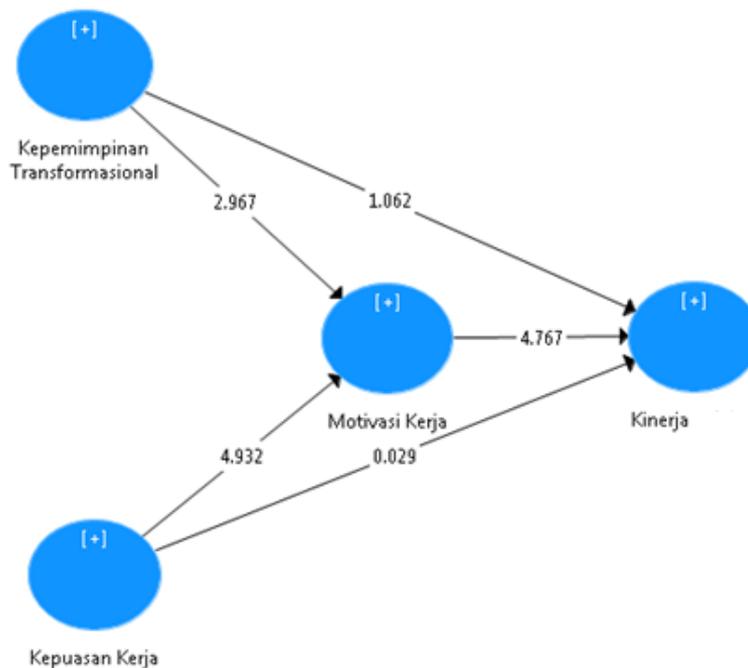
Berdasarkan hasil dari analisis PLS pengaruh antar variabel maka didapat dilihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisa Pengaruh antar Variabel

No	Pengaruh antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Pengaruh Total
1.	Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja	0,336		
2.	Kepuasan kerja → Motivasi kerja	0,539		
3.	Kepemimpinan transformasional → Kinerja pegawai	0,097		
4.	Kepuasan kerja → Kinerja pegawai	0,004		
5.	Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0,731		
6.	Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	-	0.246	0.343
7.	Kepuasan kerja → Motivasi kerja → Kinerja pegawai	-	0.394	0.398

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 3.0

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian, yang dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Signifikansi Parameter Variabel Penelitian

Kemudian hasil uji hipotesis ditunjukkan oleh tabel 3 berikut ini;

Tabel 3. Hasil uji Hipotesis

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics	p-value
Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja	0,336	2,967	0,003
Kepuasan kerja → Motivasi kerja	0,539	4,932	0,000
Kepemimpinan transformasional → Kinerja pegawai	0,097	1,062	0,289
Kepuasan kerja → Kinerja pegawai	0,004	0,029	0,977
Motivasi kerja → Kinerja pegawai	0,731	4,767	0,000
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja → Kinerja Pejabat	0,246	2,363	0,019
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Pejabat	0,394	3,572	0,000

Pembahasan

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, dengan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian dan teori bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kajian yang dilakukan Xiaomeng dan Kathryn (2010), menyatakan kepemimpinan yang memiliki power berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi .

Pada variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,932 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian (Afifah et al., 2017) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Penelitian yang dilakukan oleh Tjong Fei Lie dan Siagian, H (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja, dimana semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis jalur menunjukkan tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} sebesar 1,062 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,96 dan tidak signifikan pada 5%. Artinya bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 0,029 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hasil ini tidak sejalan atau tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wen et al., 2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin rendah kepuasan kerja pegawai, maka hal ini tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi di Papua, dengan nilai t hitung sebesar 4,767 untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto et al.,

2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil pengujian Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja dengan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Hubungan antara kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja telah banyak diteliti. (Simanjuntak et al., 2023) keduanya menyoroti pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, kompensasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan tidak berpengaruh pada kinerja. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasi yang diterapkan selama ini oleh kepala dinas telah memberikan semangat dan dorongan kepada staff dan pegawai untuk termotivasi dalam melaksanakan tugasnya namun tidak berdampak pada kinerja pegawai, hal ini juga didukung dengan hasil penilaian kinerja pegawai di dinas pendidikan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja namun tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja. Kemudian hasil pengujian Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja menunjukkan signifikansi, hal yang sama terjadi pada variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Temuan penelitian ini telah mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya. Desain ini memiliki kelemahan dalam menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan desain longitudinal. Kedua, responden penelitian ini terbatas pada pejabat fungsional dan struktural dinas pendidikan kabupaten mappi, sehingga hasilnya tidak dapat merepresentasikan kinerja pegawai keseluruhan. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah atau memperluas unit analisis penelitian. Terakhir, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang berperan dalam meningkatkan kinerja.

BIBLIOGRAFI

- Afifah, T., Musadieg, M. A., & Administrasi, F. I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy kantor pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94.
- Ediyanto, E. (2022). Analisis Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Dalam Menentukan Kepuasan Konsumen Dengan Mediasi Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Makan Biru Daun Di Kabupaten Situbondo. *Analisis Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Dalam Menentukan Kepuasan Konsumen Dengan Mediasi Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Makan Biru Daun Di Kabupaten Situbondo*, 1(9).
- Fitriani, F., & Arsyad, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 10(2), 141–154.
- Hasibuan, H. (2008). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–66.
- Jones, R. M. (2010). Corporate governance and accountability. *Corporate Governance: A Synthesis of Theory, Research, and Practice*, 559–576.
- Kartawidjaja, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Syntax Literate*, 5(8), 578–587.
- Lubis, A. F., Anggraini, A. M. T., Kurnia, K., Toha, B., Hawin, M., Sirait, N. N., Prananingtyas, P., Maarif, S., & Silalahi, U. (2017). *Hukum persaingan usaha: buku teks*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59–74.
- Nursalam, N. (2013). Konsep penerapan metode penelitian ilmu keperawatan. *Salemba Medika*.
- Putra, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 25–35.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Setiawan, M. D. (2022). Pengaruh Kualitas Harga Dan Promosi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) Merek Aqua. *Jurnal Cafeteria*, 3(2), 29–37.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Siagian, Y. A. (2016). *Gambaran Histologis dan Tinggi Vili Usus Halus Bagian Ileum Ayam Ras Pedaging yang diberi Tepung Daun Kelor (Moringa oleifera) dalam Ransum*.
- Simanjuntak, F. N., Utomo, S. W., Sika Ery Seda, F. S., Budhi Soesilo, T. E., & Sumiyati, S. (2023). Learning Chemistry, Connecting Ecological Citizenship and Environmental Sustainability: “A Plate of Food” as a Learning Medium. *ECNU Review of Education*, 20965311231179736.
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 23(2), 108–119.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Human Resource Management,

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional dan Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi

- Indirect Compensation and Physical Work Environment. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Sudiardhita, I. K. R., Dianta, K., Susita, D., & Aisyah, N. (2019). Placement. *Career Development on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variables. DLSU Business & Economics Review*, 28(3), 73–80.
- Sugiyarti, G. (2016). *Analisis kinerja pemasaran usaha kecil menengah batik di Provinsi Jawa Tengah*.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533–550.
- Wen, G., Kambu, A. A., & Ikhwan, I. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Job Satisfaction mediated by Work Motivation on the Performance of Functional and Structural Officials of the Mappi District Education Office. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(2), 1386–1396.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Udayana University.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63.
- Zikmund-Fisher, B. J., Couper, M. P., Singer, E., Levin, C. A., Fowler Jr, F. J., Ziniel, S., Ubel, P. A., & Fagerlin, A. (2010). The DECISIONS study: a nationwide survey of United States adults regarding 9 common medical decisions. *Medical Decision Making*, 30(5_suppl), 20–34.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231.

Copyright holder:

Geradus Wen, Arius Andreas Kambu, Ikhwan, H.S. (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

