

Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

Zamril Firdaus[✉], Elfiswandi Elfiswandi, Yulasmi Yulasmi

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

zamrilmf@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and competence on performance with motivation as an intervening variable in the Village Apparatus of Se District, Talawi District. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing questionnaires as many as 116 respondents. The results obtained that there is a positive and significant effect of transformational leadership on work motivation in village officials in Talawi District. There is a positive and significant effect of competence on work motivation in village officials in Talawi District. There is a positive and insignificant effect of transformational leadership on the performance of village officials in Talawi District. There is a positive and significant effect of competence on the performance of village officials in Talawi District. There is a positive and significant effect of work motivation on the performance of village officials in Talawi District. Work motivation mediates the effect of transformational leadership on the performance of village officials in Talawi District. Work motivation does not mediate the effect of competence on the performance of village officials in Talawi District.

Keywords: Transformational Leadership, Competence, Motivation and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Perangkat Desa Se Kecamatan Talawi. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 116 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada perangkat desa se Kecamatan Talawi. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang menaunginya. Tidak hanya pada tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, pada pemerintahan desa, peningkatan Kinerja Perangkat Desa juga menjadi suatu keharusan untuk dilaksanakan. (Edward, 2016).

Penelitian dilakukan oleh (Edward, 2016) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan yang signifikan kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratista, 2019) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pelayanan prima kepada seluruh masyarakat terutama pada ujung tombak pelayanan di desa, tidak akan dapat tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja yang optimal dari perangkat desa selalu pioneer pelayanan dan penggerak roda pemerintahan di Desa. Untuk itu, kinerja perangkat desa menjadi suatu hal yang sangat penting, karena masih terdapat kondisi di lapangan dimana perangkat desa menjalankan tugas pokok dan fungsinya hanya sekedar untuk melepas kewajiban saja, tanpa ada peningkatan yang signifikan, sementara pada waktu yang bersamaan tuntutan dan kebutuhan masyarakat akan terciptanya pelayanan yang lebih baik sudah semakin tinggi.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala desa terhadap peningkatan perangkat desa se-Kecamatan Talawi, masih terdapat beberapa kendala diantaranya Sumber Daya Manusia yang masih kurang mumpuni berkualitas yang dimiliki oleh perangkat baik sehingga berimplikasi pada pemberian pelayanan yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Djuraidi & Laily, 2020) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Edward, 2016) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Mukaffi, 2020) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Berdasarkan temuan awal penulis di lapangan, maka kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari perangkat desa se-Kecamatan Talawi. Masih terdapat perangkat desa yang belum cukup kompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga hal ini secara berurutan akan berimbas pada rendahnya pelayanan, dan sulit untuk memberi pelayanan prima secara profesional dan paripurna pada masyarakat. Pada pemerintahan desa, sebagai pelaksana paling dasar dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, haruslah memiliki kompetensi, harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Seorang perangkat desa dituntut untuk memahami urusan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya secara komprehensif dan baik.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Kinerja tidak berdiri sendiri, karena ada motivasi yang mempengaruhinya. Jika motivasi kerja rendah, maka hasil kinerja juga cenderung kurang baik. Menurut (S. M. Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jika perilaku seseorang pegawai disertai adanya motivasi yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kinerja dipengaruhi oleh campur tangan dari motivasi, semakin tinggi motivasi kerja dari seorang perangkat Desa, maka akan semakin baik dan meningkat kinerja yang mampu diberikannya. Demikian juga sebaliknya, jika seorang perangkat desa tidak termotivasi dalam bekerja, maka kinerja yang dilakukannya juga tidak mengalami peningkatan (hanya sesuai standar saja, atau bahkan dengan kemungkinan lebih buruk bahwa kinerja yang diberikannya dibawah standar dari kinerja idealnya).

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang baik dan pengembangan instansi tentunya tidak

lepas dari kepemimpinan transformasional, di dalam peningkatan motivasi kerja pegawai harus mampu meningkatkan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Mukaffi, 2020) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang baik dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari kompetensi, di dalam peningkatan motivasi kerja pegawai harus mampu meningkatkan kompetensi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irma Idayati, et al., 2020) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja.

Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari kepemimpinan transformasional, di dalam peningkatan hasil kinerja harus mampu meningkatkan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratista, 2019) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

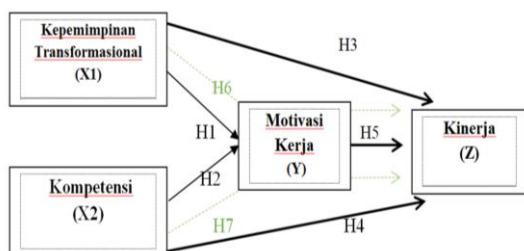
Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari kompetensi, di dalam peningkatan hasil kinerja pegawai harus mampu meningkatkan kompetensi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Gilang, 2018) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan pengembangan instansi tentunya tidak lepas dari kompetensi, di dalam peningkatan hasil kinerja pegawai harus mampu meningkatkan kompetensi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhadian, 2017) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anam & Mukaffi, 2020) dengan judul Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian di dapatkan ada pengaruh kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian (Irma Idayati, et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian di dapatkan ada pengaruh

kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka Kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H3: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H4: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H6: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi
- H7: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perangkat desa se-Kecamatan Talawi

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Perangkat Desa se-Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto. Dalam penelitian ini penulis meneliti kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Z). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar

dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan kompetensi (X2). Kepemimpinan transformasional adalah mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi. Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y). Motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di wilayah Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto. Perangkat Desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Seksi, Kepala Urusan dan Kepala Dusun, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 116 orang. penelitian ini menetapkan seluruh populasi diambil sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu 116 orang.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji F dan uji t. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung maka digunakan analisis jalur dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \dots \dots \dots \text{(I)}$$

$$Z = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 Y + e \dots \dots \text{(II)}$$

Keterangan

- Y= Motivasi kerja
- Z= Kinerja
- X1= Kepemimpinan transformasional
- X2= Kompetensi
- a= konstanta
- b= koefisien regresi masing-masing variabel X
- e= Standar Error

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji statistik deskriptif terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan transformasional	70	39,67	48,29	41,03	4,666
Kompetensi	70	39,67	48,29	42,68	3,764
Motivasi	70	39,67	48,29	42,30	3,193
Kinerja	70	39,67	48,29	43,40	3,281
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Pada tabel 1 di atas dilihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai terendah 39,67 dan nilai tertinggi 48,29 dengan nilai rata-rata 41,03 dan ukuran sebaran statistik 4,666.

Kompetensi memiliki nilai terendah yaitu 39,67 dan nilai tertinggi 48,29 dengan nilai rata-rata 42,68 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 3,764. Motivasi kerja memiliki nilai terendah yaitu 39,67 dan nilai tertinggi 48,29 dengan nilai rata-rata 42,30 sedangkan

ukuran sebaran statistik 3,193 dan kinerja memiliki nilai terendah yaitu 39,67 dan nilai tertinggi 48,29 dengan nilai rata-rata 43,40 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 3,281.

Data sudah terbebas dari gejala asumsi klasik sehingga dilanjutkan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan I dan persamaan II yang terdapat pada tabel 2, tabel 3, tabel 4 tabel 5, tabel 6 tabel 7 dan tabel 7. Hasil analisis jalur terdapat pada gambar 2.

**Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.487	2.871			6.440	.000
Kepemimpinan transformasional	.303	.054	.443		5.624	.000
Kompetensi	.266	.067	.314		3.986	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.887	3.635			4.370	.000
Motivasi	.373	.102	.363		3.658	.000
Kepemimpinan transformasional	.006	.066	.009		.096	.924
Kompetensi	.269	.077	.309		3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 4
Hasil Uji F Persamaan I**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	471.142	2	235.571	37.958	.000 ^b
Residual	701.297	113	6.206		
Total	1172.440	115			

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 5
Hasil Uji F Persamaan II**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	422.309	3	140.770	19.334	.000 ^b
Residual	815.450	112	7.281		
Total	1237.759	115			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

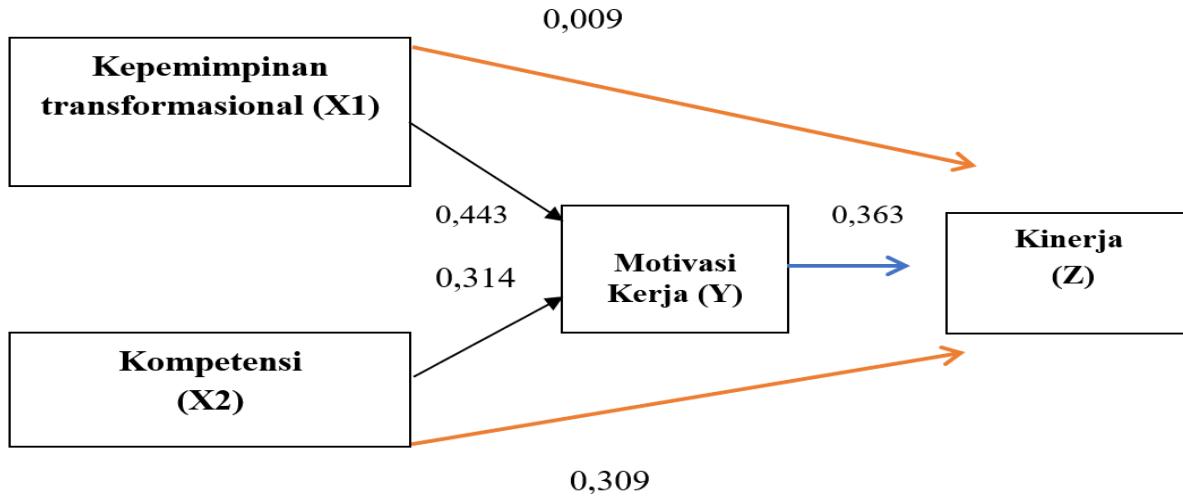
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.391	2.491

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.324	2.698

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H ₁	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	0,00	0,05	Diterima
H ₃	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja	0,924	0,05	Ditolak
H ₄	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,001	0,05	Diterima
H ₅	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,000	0,05	Diterima
Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung	Keputusan
H ₆	Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja	0,009	0,161	Memediasi
H ₇	Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja	0,309	0,114	Tidak memediasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H_1) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Mukaffi, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H_2) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irma Idayati, et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,924) > (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_3 ditolak untuk variabel kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, maka hipotesis ke tiga (H_3) **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratista, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_4 diterima untuk variabel kompetensi.

Dengan demikian, maka hipotesis ke empat (H_4) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Gilang, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai *sig* (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ke lima (H_5) **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhadian, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh langsung dan tak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Z). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect atau $0,161 > 0,009$, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Mukaffi, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

7. Pengaruh langsung dan tak langsung kompetensi terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja melalui motivasi kerja (Y) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect < direct effect $0,114 < 0,309$, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Irma Idayati, et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu berperan

sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
6. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.
7. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Perangkat desa se Kecamatan Talawi.

Daftar Rujukan

- Adri, W. N., Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). *The Influence of Transformational Leadership Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable in Ibnu Sina Hospital in West Sumatera*. 97(Piceeba), 646–657. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.70>
- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Solutions*, 11, 1–6.
- Bahri, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Bastari, A., Ali, H., & Hamidah. (2020). Service performance model through work motivation: Analysis of transformational leadership, managerial coaching, and organizational commitments (at the regional development bank of South Kalimantan). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 827–838. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.122>
- Bukhari, S. E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)** , Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1), 89–103.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fransisco, R. L. & S. (2020). *The effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at PT Telkom Witel Tangerang BSD*. 1(2), 60–65. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gtw9z>
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, S. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta(Mas Agung).
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.
- Irma, I. Surajiyo & Marvia, H., (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. Vol. 25 No 3. ISSN 2656-8861.
- M, A. V. A. (2017). Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal, 5(1), 317–318.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Muhsin, W., Ubud, S., & Achmad, S. (2017). *Transformational Leadership Style and Competency Influence*. 4(April), 42–52.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Media*(Jakarta).
- Muslimah, N. N. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang*. 1(2), 152–161.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Pratista, E. S. R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Putri, S. A., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

- Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Riduwan. (2017). Dasar-Dasar Statistika. In *Bandung: Alfabetia*.
- Rivai, V., Sagala, & Ella, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Shalahudin. (2021). Did Transformational and Transactional Leadership Style of Head Master Influence High School Teacher Performance? *Psychology and Education Journal*, 58(1), 2320–2328. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/1108>
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung : Alfabetia, CV*.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Umar, H. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta :Rajagrafindo Persada.
- Usman, H., & Sobari, N. (2017). *Aplikasi Teknik Multivariante*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, D. Y. A., & Yuniarwan. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Gr(Jakarta).
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>