

The Influence Of Leadership And Work Motivation On The Performance Of Village Apparatus With Organizational Commitment As A Mediating Variable In The Batahan Realm Of West Pasaman Regency

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat

Kiki Sarianti

Universitas Adzka, Indonesia

kikisarianti@adzka.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership and work motivation on the performance of village apparatus mediated by organizational commitment as a mediating variable in Ranah Batahan District, West Pasaman Regency. The method used in this study is to use multiple linear regression analysis and path analysis. The results of the research obtained based on the Partial Test (t-test) model 1 were obtained: (a) there was no positive and significant influence of leadership on organizational commitment, as evidenced by the t-calculated value for the leadership variable (X1) $1.642 < t\text{-table } 1.661$. (b) There is a positive and significant influence of work motivation on organizational commitment, as evidenced by the t-calculated value of the work motivation variable (X2) $54,497 > t\text{-table } 1,661$. The results of the research obtained based on the Partial Test (t-test) model 2 were obtained: (a) There is a significant influence of leadership on employee performance, as evidenced by the t-calculated value for the leadership variable (X1) $2.979 > t\text{-table } 1.661$. (b) There is a significant influence of work motivation on employee performance as evidenced by the t-calculated value for the work motivation variable (X2) $2.478 > t\text{-table } 1.661$. (c) There is a positive and significant influence of organizational commitment on employee performance, as evidenced by the t-calculated value for the organizational commitment variable (Z) $3.081 > t\text{-table } 1.661$. Thus, the influence of leadership and work motivation on employee performance Mediated by organizational commitment as an intervening variable in Ranah Batahan District, West Pasaman Regency is feasible and correct. And based on the Determination coefficient (R²) test of model 1, the value is 0.490 or 49%, this shows that the percentage of contribution of independent variables of leadership and work motivation is 0.490 or 49%. While the remaining 51% was influenced by other variables outside this study. And based on the Determination coefficient (R²) test of model II, the value is 0.525 or 52.5%, this shows that the percentage of contributions of independent variables of leadership, work motivation and organizational commitment to employee performance is 0.525 or 52.5%, while the remaining 47.5 is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat desa yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan model Uji Parsial (t-test) 1 adalah: (a) tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) $1,642 < t\text{-tabel } 1,661$. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) $54,497 > t\text{-tabel } 1,661$. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan model Uji Parsial (t-test) 2 adalah: (a) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) $2,979 > t\text{-tabel } 1,661$. (b) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) $2,478 > t\text{-tabel } 1,661$. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasi (Z) $3,081 > t\text{-tabel } 1,661$. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat adalah layak dan benar. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) model 1, nilainya adalah 0,490 atau 49%, ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen kepemimpinan dan motivasi kerja adalah 0,490 atau 49%. Sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) model II, nilainya adalah 0,525 atau 52,5%, ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,525 atau 52,5%, sedangkan sisanya 47,5 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pemerintahan desa memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada tingkat paling dekat dengan masyarakat. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Desa, desa memiliki kewenangan yang luas dalam mengatur urusan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat. Kewenangan tersebut menuntut perangkat desa untuk memiliki kapasitas manajerial yang baik, motivasi kerja yang memadai, serta komitmen organisasi yang tinggi demi memenuhi tuntutan masyarakat terhadap layanan yang efektif, transparan, dan responsif.

Namun, berbagai laporan empiris menunjukkan bahwa kualitas pelayanan administrasi di banyak desa masih menghadapi sejumlah persoalan, seperti lamanya waktu penyelesaian layanan, rendahnya responsivitas, kurang jelasnya prosedur pelayanan, hingga ketidakkonsistenan kinerja perangkat desa. Permasalahan ini menimbulkan kesenjangan antara standar pelayanan publik yang seharusnya dicapai dengan kinerja aktual di lapangan, sehingga berpengaruh pada tingkat kepercayaan masyarakat dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa.

Situasi serupa juga ditemukan pada konteks Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan observasi awal, beberapa pelayanan administratif seperti pengurusan surat-menyurat, pendataan bantuan sosial, hingga proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan desa masih belum optimal. Keterlambatan, ketidakteraturan, dan rendahnya inisiatif kerja mengindikasikan adanya persoalan yang dapat berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala desa, tingkat motivasi kerja perangkat desa, serta derajat komitmen mereka terhadap organisasi pemerintahan desa.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, mengomunikasikan tujuan, membuat keputusan yang tepat, serta menginspirasi bawahan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan semangat kerja, mengaburkan pembagian tugas, dan berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi individu dalam menjalankan tanggung jawab. Aparat desa dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar, inisiatif kerja lebih kuat, dan rasa tanggung jawab terhadap pelayanan publik.

Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana perangkat desa merasa terikat secara emosional, loyal, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi terbaik. Komitmen yang kuat telah terbukti meningkatkan kinerja, menekan tingkat ketidakhadiran, dan memperkuat perilaku ekstra-peran (*organizational citizenship behavior*).

Berbagai penelitian terdahulu, seperti (Kustrianingsih et al., 2016; Nawawi, 2015; Rahmayanti & Afandi, 2016; Wiranti et al., 2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut pada perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan Pasaman Barat masih sangat terbatas. Mengingat karakteristik sosial dan administratif daerah yang khas, penting untuk menilai bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, terutama melalui peran mediasi komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa, peran mediasi komitmen organisasi dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintahan desa, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dan desa dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja perangkat desa

2. Kajian Pustaka

Kinerja Perangkat Desa

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut (Rivai, 2016), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sebagai faktor utama yang menentukan pencapaian hasil kerja.

(Fahmi, 2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja, terkait ketepatan, ketelitian, dan standar mutu;
2. Kuantitas kerja, dilihat dari jumlah tugas yang diselesaikan;
3. Kerja sama, kemampuan bekerja dengan pihak terkait;
4. Tanggung jawab, kesediaan menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
5. Inisiatif, kemampuan mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi.

Dalam konteks perangkat desa, kinerja mencerminkan kualitas pelayanan administratif, ketepatan waktu penyelesaian layanan publik, serta kemampuan menjalankan program pembangunan desa secara efektif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis, loyalitas, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. (Robbins & Judge, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana karyawan merasa percaya pada tujuan organisasi, bersedia berupaya untuk organisasi, dan ingin tetap berada dalam organisasi tersebut.

Model tiga dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh (Allen & Meyer, 2015) mencakup:

1. Affective commitment, yaitu keterikatan emosional dan identifikasi pegawai terhadap organisasi.
2. Continuance commitment, yaitu keinginan bertahan karena pertimbangan biaya bila meninggalkan organisasi.

3. Normative commitment, yaitu perasaan kewajiban moral untuk tetap bekerja pada organisasi.

Komitmen yang tinggi berkontribusi pada meningkatnya kualitas kinerja, loyalitas, dan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*), sehingga penting dalam organisasi pemerintahan desa.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan demi mencapai tujuan organisasi. Menurut (Siagian, 2016), kepemimpinan merupakan kegiatan memengaruhi orang lain agar mereka bersedia bekerja sama secara efektif. (Handoko, 2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan memegang peranan strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

(Hasibuan, 2016) mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan yang relevan:

1. Kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak dominan dan mengendalikan penuh keputusan;
2. Kepemimpinan delegatif, pemimpin menyerahkan sebagian kewenangan kepada bawahan;
3. Kepemimpinan partisipatif, pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks desa, kepala desa yang menerapkan gaya kepemimpinan yang jelas, komunikatif, dan partisipatif cenderung meningkatkan kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan publik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong internal dan eksternal yang membuat seseorang berkeinginan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. (Robbins & Coulter, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

(Puspitasari, 2014) menguraikan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Orientasi tujuan, terkait pemahaman terhadap target organisasi;
2. Semangat kerja, keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik;
3. Inisiatif dan kreativitas, kemampuan memberi ide dan solusi;
4. Tanggung jawab, kesediaan menjalankan tugas secara optimal.

Motivasi kerja yang tinggi pada perangkat desa mendorong peningkatan kedisiplinan, kualitas layanan, serta komitmen terhadap tugas.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh penting terhadap pembentukan komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberi arahan, dukungan, dan perhatian terhadap bawahan akan meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian (Cahyadi, 2021) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Namun, beberapa studi lain menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat tidak signifikan apabila terdapat faktor lain seperti budaya organisasi atau sistem penghargaan yang kurang mendukung, sehingga fenomena ini masih menarik untuk dikaji lebih mendalam.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. (Wiranti et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa kebutuhannya terpenuhi, dihargai, dan memiliki tujuan jelas akan menunjukkan loyalitas yang lebih kuat.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

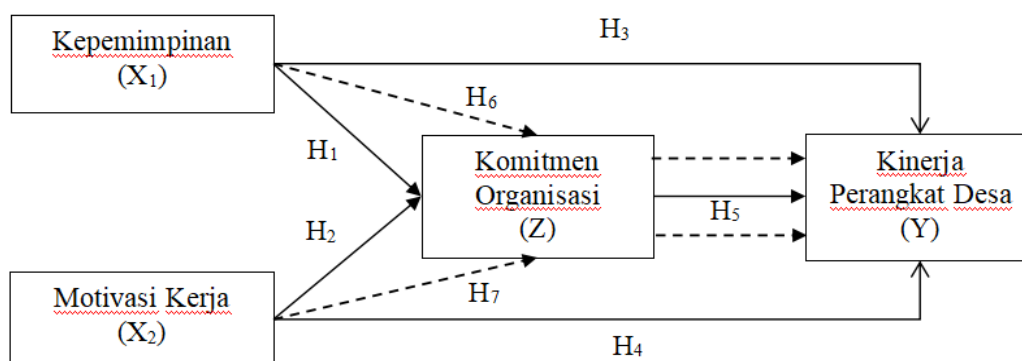
Kepemimpinan yang efektif memberikan arah, pedoman, dan dukungan dalam pelaksanaan tugas. (Kustrianingsih et al., 2016) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks desa, kualitas kepemimpinan kepala desa sangat menentukan efektivitas perangkat desa dalam menjalankan fungsi pelayanan publik dan pembangunan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja. Penelitian (Nawawi, 2015) serta berbagai studi lain menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi membuat perangkat desa lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menghasilkan layanan publik yang bermutu.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Komitmen organisasi berperan besar dalam mendorong perangkat desa bekerja melampaui standar minimum. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan dedikasi lebih besar, loyalitas, dan upaya yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kecepatan, dan akurasi pelayanan administratif.



Gambaar 2.1. Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis pengaruh antarvariabel melalui pengolahan data numerik dan pengujian statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bekerja di wilayah penelitian, mencakup sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, dan staf administrasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Namun, apabila jumlahnya melebihi 100 orang, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin atau metode sampling proporsional berdasarkan jumlah perangkat pada masing-masing desa.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh perangkat desa, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, laporan administrasi pemerintahan desa, publikasi resmi pemerintah, dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan

melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, observasi langsung terhadap aktivitas pelayanan publik, serta studi dokumentasi untuk memperkuat informasi terkait kondisi objektif pemerintahan desa.

Variabel penelitian dioperasionalkan menggunakan indikator yang telah dikembangkan oleh para ahli. Variabel kepemimpinan diukur berdasarkan gaya kepemimpinan otoriter, delegatif, dan partisipatif sebagaimana dikemukakan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja diukur melalui indikator orientasi tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta tanggung jawab mengacu pada (Puspitasari, 2014). Komitmen organisasi mengadopsi model tiga dimensi (Allen & Meyer, 1997), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Sementara itu, kinerja perangkat desa diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif sebagaimana (Fahmi, 2016). Setiap indikator diukur melalui pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, seluruh item pernyataan diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product-Moment dan diuji reliabilitasnya menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Setelah instrumen terbukti valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang terdiri dari dua model, yaitu model pertama untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, serta model kedua untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa. Selain itu, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antarvariabel. Analisis ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi pengaruh langsung, tidak langsung, dan total. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji *t* untuk pengaruh parsial, uji *F* untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian mediasi dilakukan menggunakan Sobel Test atau metode bootstrapping melalui perangkat lunak statistik SPSS.

Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, terutama SPSS dan SmartPLS, untuk memperoleh hasil yang akurat dan mendalam terkait hubungan antarvariabel penelitian. Dengan metode yang sistematis dan terukur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang valid mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Model 1: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,822	3,789		6,023
	Kepemimpinan (X1)	,181	,110	,225	1,642
	Motivasi Kerja (X2)	,484	,108	,508	4,497

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Model 1, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dengan t-hitung 1,642 dan nilai signifikansi 0,104. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala desa belum mampu membentuk keterikatan emosional, loyalitas, atau rasa memiliki pada perangkat desa, sehingga peran kepemimpinan tidak cukup kuat dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Sementara itu, variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan hasil yang berbeda. Motivasi kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,484, t-hitung 4,497, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki perangkat desa baik dari aspek semangat kerja, orientasi tujuan, maupun rasa tanggung jawab semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi perangkat desa di Ranah Batahan.

Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang secara konsisten mampu meningkatkan komitmen organisasi, sedangkan kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan dalam model ini. Dengan demikian, variabel yang paling menentukan komitmen organisasi perangkat desa adalah motivasi kerja, bukan kepemimpinan.

Hasil Analisis Model 2: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,417	4,468		2,331	,022
Kepemimpinan (X1)	,335	,113	,350	2,979	,004
Motivasi Kerja (X2)	,389	,157	,290	2,478	,015
Komitmen Organisasi (Z)	,401	,130	,325	3,081	,003

a. Dependent Variable: *kinerja perangkat desa* (Y)

a. Dependent Variable: *kinerja perangkat desa* (Y)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Model 2, diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,335, nilai t-hitung 2,979, dan nilai signifikansi 0,004, yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa baik dalam aspek arahan, komunikasi, maupun pemberian dukungan semakin tinggi pula kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,389, nilai t-hitung 2,478, dan nilai signifikansi 0,015, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja perangkat desa. Perangkat desa yang memiliki semangat kerja

tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta orientasi terhadap pencapaian tujuan akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam pelayanan publik.

Selain itu, variabel komitmen organisasi (Z) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,401, nilai t-hitung 3,081, dan nilai signifikansi 0,003. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen perangkat desa terhadap organisasi, semakin baik kinerja yang ditampilkan. Komitmen organisasi mendorong perangkat desa untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan bersedia memberikan kontribusi lebih terhadap penyelesaian tugas-tugas pemerintahan desa.

Secara keseluruhan, hasil Model 2 menunjukkan bahwa ketiga variable kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dengan komitmen organisasi berperan sebagai variabel yang juga memperkuat performa perangkat desa. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja perangkat desa tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi, tetapi juga oleh tingkat keterikatan dan loyalitas perangkat desa terhadap organisasinya

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Regresi 1

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,490	,480	3,415
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)				

Sumber : Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,736, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Z) berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,490 mengindikasikan bahwa sebesar 49% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor pribadi perangkat desa. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, model ini tetap stabil dan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,415 mengindikasikan besarnya penyimpangan atau error dalam memprediksi nilai komitmen organisasi; semakin kecil nilai ini, semakin baik ketepatan model, dan nilai 3,415 masih dianggap cukup wajar dalam analisis sosial. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan cukup kuat dan mampu menjelaskan hampir separuh variasi komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan

Model Regresi 2

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,542	,525	3,048
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Z), Motivasi Kerja (X_2),				

 Kepemimpinan (X_1)

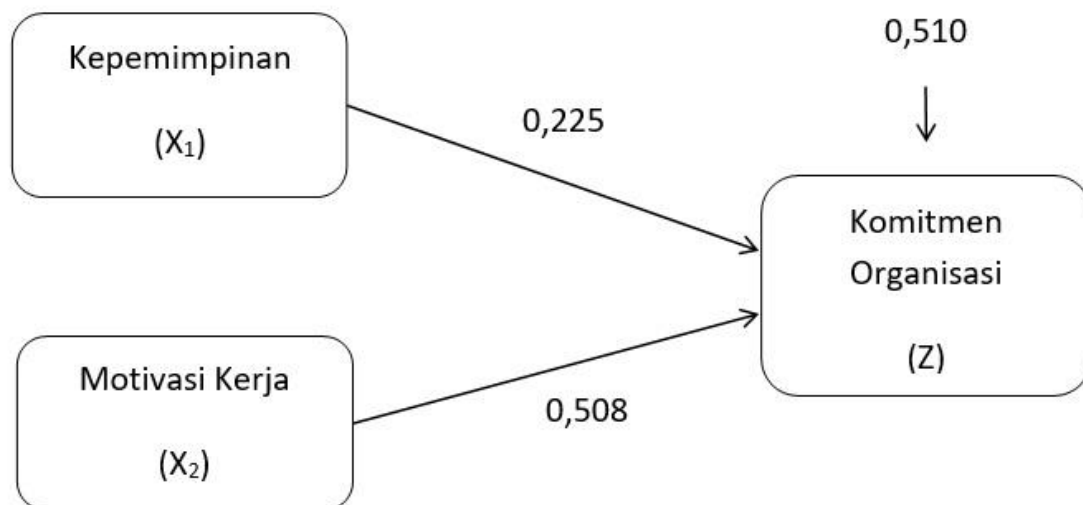
 b. Dependent Variable: kinerja perangkat desa (Y)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary* Persamaan 2, diperoleh nilai R sebesar 0,631, yang menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja perangkat desa (Y) berada dalam kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,542 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,2% variasi kinerja perangkat desa, sementara sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi individu, budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun faktor kebijakan pemerintah desa. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, model regresi ini tetap stabil dan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,048 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model terhadap nilai kinerja perangkat desa; semakin kecil nilainya menunjukkan model semakin akurat, dan angka 3,048 berada dalam kategori cukup baik untuk penelitian sosial. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Koefisien Jalur Model 1

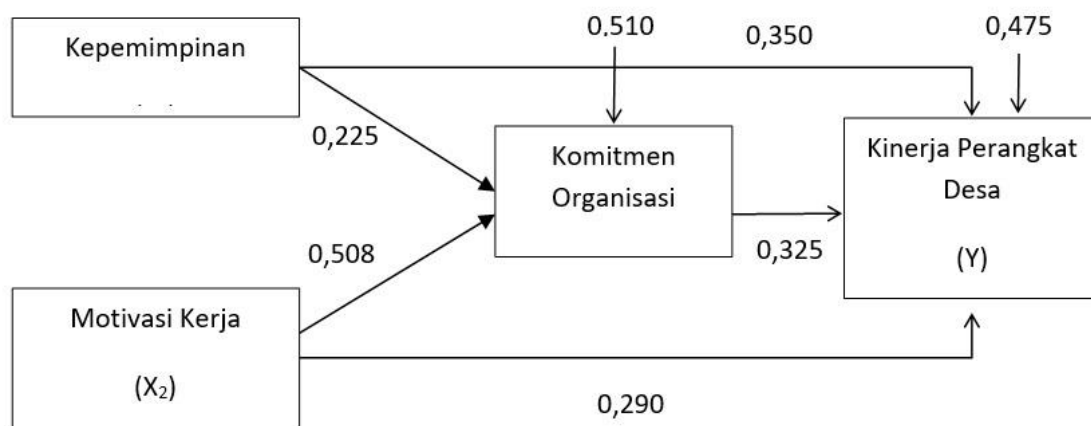


Gambar 1. Diagram Jalur Model 1

$$* e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,490)} = 0,510$$

Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan persamaan yang didapat dari analisis regresi linear berganda maka diagram jalur model 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram jalur Model 2

$$* e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,525)} = 0,475$$

Tabel 5. Ringkasan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung Melalui Z	Tidak Pengaruh Total	Sig.
X1 → Z	0,225			,104
X1 → Y	0,350	0,225 x 0,325= 0,0731	0,350 + 0,0731= 0,423	,004
X2 → Z	0,508			,000
X2 → Y	0,290	0,508 x 0,325= 0,165	0,290 + 0,0255 =0,455	,015
Z → Y	0,325			,003

Hasil analisis jalur pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien langsung sebesar 0,225, namun tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,104. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh kuat terhadap pembentukan komitmen organisasi perangkat desa. Selanjutnya, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa (Y) memiliki koefisien sebesar 0,350 dengan nilai signifikansi 0,004, yang berarti signifikan. Namun, pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi bernilai 0,0731 (hasil perkalian 0,225 × 0,325). Dengan demikian, pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa adalah 0,423, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi, tetapi sifatnya sangat lemah karena pengaruh tidak langsungnya kecil dan pengaruh X1 → Z tidak signifikan.

Untuk variabel motivasi kerja (X2), pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi adalah 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,290 dengan nilai signifikansi 0,015, sehingga dinyatakan signifikan. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi bernilai 0,165 (0,508 × 0,325). Dengan demikian, pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,455, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi mediasi yang cukup berarti dalam memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perangkat desa.

Selain itu, komitmen organisasi (Z) sendiri memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,325 dengan nilai signifikansi 0,003, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perangkat desa yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam pelaksanaan tugas administratif maupun pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hasil path analysis mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa, namun tidak menjadi mediator yang signifikan pada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi, sementara kepemimpinan berperan signifikan namun tidak dimediasi oleh komitmen organisasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi dan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu menciptakan keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat pada perangkat desa. Namun demikian, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga keberadaan pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan komunikasi yang jelas tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa kerja perangkat desa. Motivasi kerja memiliki peran yang lebih kuat dalam model penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, perangkat desa yang memiliki dorongan internal, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dan menampilkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Perangkat desa yang merasa terikat dengan organisasi dan memiliki rasa memiliki yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih bertanggung jawab, konsisten, dan berkualitas. Analisis jalur juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perangkat desa, namun tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja perangkat desa lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi dibandingkan oleh kepemimpinan secara tidak langsung.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ranah Batahan perlu difokuskan pada penguatan motivasi kerja dan pembangunan komitmen organisasi, disertai dengan peningkatan kualitas kepemimpinan dalam aspek arahan, komunikasi, dan pemberian dukungan bagi perangkat desa. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pemerintah desa dan pemangku kebijakan untuk memperkuat aspek-aspek internal organisasi guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan profesional.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada perangkat desa dan pemerintah Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat, yang telah memberikan izin penelitian serta menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada para responden, yaitu seluruh perangkat desa yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan jawaban secara jujur dan terbuka. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan akademisi Relifra dan Ramadhi yang telah memberikan dukungannya.

Daftar Pustaka

- Allen, & Meyer. (2015). *Commitment in The Workplace*. Sage Publication, Inc.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Cahyadi, O. F. (2021). Kepemimpinan Transformatif, Keputusan Inovatif di Era Disrupsi. *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Pendidik Dan Kependidikan Di Era Disrupsi Teknologi*, 1(1), 177–184.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kustrianingsih, D., Santoso, B., & Hartono, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 101–112.
- Mangkunegara, A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan/ti dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang di tempatkan di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(No.1).
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(1).
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sist.Ind*, Vol 13 No., 556–561.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wiranti, F., Priyono, A., & Markus, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behacior (OCB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen*, 1(3).