

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SOSIAL KOTA PADANG**

**Lusi Yulia<sup>1</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Chintya Ones Charli<sup>3</sup>, Hasmeynelis Fitri<sup>4</sup>**  
**Universitas Putra Indonesia YPTK Padang**

**E-mail: [lusiyulia07@gmail.com](mailto:lusiyulia07@gmail.com)<sup>1</sup>, [ramdanibayuputra@gmail.com](mailto:ramdanibayuputra@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[chintyaonescharli@upiypk.ac.id](mailto:chintyaonescharli@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>, [hasmay@upiypk.ac.id](mailto:hasmay@upiypk.ac.id)<sup>4</sup>**

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Padang. Teknik pemilihan sampel menggunakan sensus total sampling, Teknik Pengumpulan Data menyebarkan kuesioner dan sampel 62 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3 Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan (1)Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Kota Padang. (2) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Sosial Kota Padang.(3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (4) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (5) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (6) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang. (7) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai.

**Abstract** - This research aims to see the extent of the influence of transformational leadership and achievement motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in the Padang City Social Service. The sample selection technique used a total sampling census, data collection techniques distributed questionnaires and a sample of 62 employees. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3. Based on the results of research and hypothesis testing that has been carried out. So the research results can be concluded (1) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Organizational Commitment in the Padang City Social Service. (2) Achievement Motivation has a positive and significant effect on Organizational Commitment in the Padang City Social Service. (3) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance in the Padang City Social Service. (4) Achievement Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Padang City Social Service. (5) Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Social Service. (6) The research results show that Organizational Commitment can mediate the influence of Transformational leadership on employee performance at the Padang City Social Service. (7) The research results show that Organizational Commitment can mediate the influence of Achievement Motivation on employee performance at the Padang City Social Service.

**Keywords:** Transformational Leadership, Achievement Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Saat ini, kemajuan zaman dan era global teknologi begitu pesat dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam suatu organisasi. Organisasi dalam mengatasi suatu perubahan yang akan terjadi adalah dengan kemampuan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang baik dan tepat, salah satunya terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dan cocok untuk setiap organisasi, yang berarti bahwa faktor manusia merupakan bagian penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan dan kemajuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo dan Luturlean, 2020). Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018), Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas sosial kota padang merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Salah satu misi dari Dinas Sosial Kota Padang ini adalah memberikan pelayanan unggul kepada masyarakat, dimana Dinas Sosial Kota Padang mempunyai komitmen untuk mewujudkan misinya tersebut dengan meningkatkan kinerja pegawai yang baik pada tiap tahunnya. Namun masih ditemukan permasalahan pada Dinas Sosial Kota Padang yaitu adanya gejala-gejala yang terjadi penurunan Kinerja para pegawai. Pernyataan tersebut didasarkan pada laporan capain kinerja dari Kantor Dinas Sosial Kota padang tahun 2020 sampai 2022 dikemukakan pada table 1.1

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Kantor Dinas Sosial Kota Padang**  
**Tahun 2020-2022**

| No | Sasaran Strategi   | Indikator Kerja  | 2020 |       |       | 2021 |       |       | 2022 |       |       |
|----|--|--|------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|
|    |  |  | T    | R     | %     | T    | R     | %     | T    | R     | %     |
| 1. | Meningkatnya penanganan terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) | Persentase pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) Kota Padang | 5,55 | 6,03  | 92,04 | 5,50 | 6,58  | 83,62 | 6,50 | 5,48  | 1,18  |
| 2. | Meningkatnya kualitas layanan dinas sosial                                     | Indeks kepuasan masyarakat   | 80,7 | 78,65 | 97,46 | 81   | 80,80 | 99,75 | 81   | 78,13 | 96,46 |
|    |  | Nilai evaluasi SAKIP Dinas Sosial                                    | BB   | BB    | 100   | BB   | A     | 100   | BB   | BB    | BB    |

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Sumber : Dinas Sosial Kota Padang Tahun 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Padang dari pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan. Ini diakibatkan karena sikap yang dimiliki para pegawai masih kurang baik sehingga kinerja pegawai nya yang tergolong rendah. Melihat fenomena tersebut pimpinan organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi hal tersebut dengan terus meningkatkan kinerja para pegawai.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan (Wahyuni et al., 2020)

Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya, (Nur et al., 2021). Menurut Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Salah satu hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para pegawai ialah, adanya pemberian insentif ataupun penghargaan jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik. Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tugas yang mengacu pada standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, serta berusaha untuk mencoba cara-cara baru untuk mencapai tujuan-tujuannya (Sujadi, 2018).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Padang”**.

## **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah pada Dinas Sosial Jl. Delima No.5, Ujung Gurun, kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Dinas sosial kota padang sebanyak 62 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sensus sampling, yaitu 62 orang pegawai pada Dinas sosial kota padang . Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS).

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Partial Least Squares (PLS) ini tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) ini berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametric.

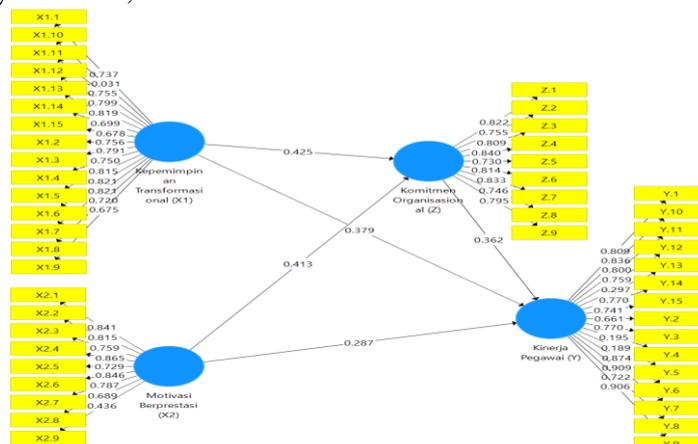
1. Uji Outer Model (Model Measurement) Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan reliability untuk block indikator (Ghozali, 2018).
  - a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity) Untuk mengevaluasi validitas konvergen dengan melihat faktor pemuatan standar, yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstruk, dan dengan demikian memberikan wawasan tentang sejauh mana skor item atau skor komponen berkontribusi terhadap skor konstruk secara keseluruhan. Di beberapa kalangan, nilai outer loading 0,5-0,6 dianggap cukup, sedangkan di kalangan lain, nilai  $n > 0,7$  menunjukkan ukuran reflektif individu yang sangat berkorelasi dengan konsep minat (Ghozali & Latan, 2018).
  - b. Discriminant Validity Pemuatan silang antara indikator dan konsepnya memberikan bukti validitas diskriminan dari model pengukuran indikator, Jika terdapat asosiasi yang lebih kuat antara konstruk laten dengan indikator dibandingkan antara indikator dengan konstruk lainnya, maka konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator pada blok tersebut daripada indikator pada blok lainnya. Mengamati nilai cross loading adalah salah satu cara untuk menetapkan validitas diskriminan, namun ada pilihan lain yaitu mengamati nilai Average Variant Extracted (AVE). (Ghozali & Latan, 2018) memberikan penjelasan bahwa pengujian lain dilakukan untuk memastikan evaluasi validitas konstruk dengan memantau nilai rata-rata varian yang diambil. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk tersebut valid atau tidak. Jika rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50, maka model tersebut dapat dianggap akurat.
  - c. Uji Reliabilitas (Composite Reliability) Uji Reliabilitas atau disebut juga Uji Reliabilitas Komposit adalah komponen yang menentukan banyak atau tidaknya indikasi pada suatu variabel memiliki nilai reliabilitas. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang cukup jika dan hanya jika nilai reliabilitas kompositnya lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018).
  - d. Uji Cronbach's Alpha Selain penggunaan Composite Reliability, penggunaan tes berdasarkan temuan nilai Cronbach Alpha adalah cara lain untuk meningkatkan pengujian reliabilitas. Jika nilai cronbach alpha suatu variabel lebih dari 0,7, maka variabel tersebut dapat dikatakan dependable (Ghozali, 2018).
2. Uji Model Struktural atau Inner Model Peneliti menggunakan tes struktural, atau model internal, untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Pengujian koefisien jalur, analisis kesesuaian, dan pengujian hipotesis bersama-sama membentuk apa yang dikenal sebagai "uji model struktural" atau "model dalam".
  - a. Uji Path Coefficient Untuk menunjukkan sejauh mana dampak atau pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen, maka dilakukan perhitungan koefisien jalur. Sejauh mana faktor eksogen mempengaruhi faktor endogen diukur dengan koefisien determinasi (R-Square). Jika nilai Path Coefficient Test lebih dari 0,67 maka berkategori Baik, jika nilainya antara 0,33 sampai dengan 0,67, maka dikategorikan Sedang, dan jika nilainya antara 0,19 dan 0,33, maka kategorinya Lemah. Kekuatan hubungan antara faktor eksogen dengan variabel endogen meningkat seiring dengan meningkatnya nilai koefisien jalur pada satu variabel eksogen.
  - b. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit) Uji kelayakan model dalam penelitian ini, di dapat dengan cara mengukur Bilai R-Square dan Model Fit pada nilai SR/MR.

- R-Square Nilai R-Square digunakan untuk melihat setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai RSquare dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil dari PLS RSquare merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.
  - Q-Square Evaluasi model yang dilakukan dengan Q-Square atau predictive relevance atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai  $Q^2$ .
3. Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)
1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect). Dengan menggunakan t-statistik dan nilai probabilitas, hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis. Nilai t statistik untuk alfa 5% adalah 1,96, yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistic. T-statistik lebih dari 1.96 digunakan sebagai kriteria untuk menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis nol alternatif ( $H_a$ ). Oleh karena itu, jika nilai p kurang dari 0,05, kami mengadopsi  $H_a$  sebagai hipotesis nol
  2. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect). Pengujian efek tidak langsung menggunakan metodologi resampling bootstrap. Ada atau tidaknya pengaruh yang substansial pada variabel endogen merupakan prasyarat untuk menguji efek mediasi pada variabel mediasi. Jika bootstrapping dilakukan untuk menentukan signifikansi dampak, maka pengaruh variabel mediator dapat ditentukan. Tanpa hasil yang signifikan secara statistik, pengujian lebih lanjut terhadap efek mediasi tidak dilakukan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai tstatistik lebih dari nilai t-tabel ( $t_{stat} > 1,960$ ) dan p- value kurang dari 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,6



Gambar 4.1 Outer Loadings

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Dalam tahap pengembangan Korelasi 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 06.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Outer Loading Estimasi Awal**

|       | <b>Kepemimpinan Transformasional (X1)</b> | <b>Kinerja Pegawai (Y)</b> | <b>Komitmen Organisasional (Z)</b> | <b>Motivasi Berprestasi (X2)</b> |
|-------|---|----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X1.1  | 0,737                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.11 | 0,752                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.12 | 0,796                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.13 | 0,821                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.14 | 0,698                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.15 | 0,686                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.2  | 0,755                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.3  | 0,790                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.4  | 0,748                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.5  | 0,812                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.6  | 0,818                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.7  | 0,824                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.8  | 0,720                                     |                            |                                    |                                  |
| X1.9  | 0,683                                     |                            |                                    |                                  |
| X2.1  |   |                            |                                    | 0,847                            |
| X2.2  |   |                            |                                    | 0,817                            |
| X2.3  |   |                            |                                    | 0,750                            |
| X2.4  |   |                            |                                    | 0,875                            |
| X2.5  |   |                            |                                    | 0,735                            |
| X2.6  |   |                            |                                    | 0,845                            |
| X2.7  |   |                            |                                    | 0,772                            |
| X2.8  |   |                            |                                    | 0,701                            |
| Y.1   |   | 0,808                      |                                    |                                  |
| Y.10  |   | 0,831                      |                                    |                                  |
| Y.11  |   | 0,802                      |                                    |                                  |
| Y.12  |   | 0,760                      |                                    |                                  |
| Y.14  |   | 0,773                      |                                    |                                  |
| Y.15  |   | 0,740                      |                                    |                                  |
| Y.2   |   | 0,661                      |                                    |                                  |
| Y.3   |   | 0,767                      |                                    |                                  |
| Y.6   |   | 0,878                      |                                    |                                  |
| Y.7   |   | 0,913                      |                                    |                                  |
| Y.8   |   | 0,721                      |                                    |                                  |
| Y.9   |   | 0,909                      |                                    |                                  |
| Z.1   |   |                            | 0,823                              |                                  |
| Z.2   |   |                            | 0,754                              |                                  |
| Z.3   |   |                            | 0,809                              |                                  |
| Z.4   |   |                            | 0,840                              |                                  |
| Z.5   |   |                            | 0,730                              |                                  |
| Z.6   |   |                            | 0,814                              |                                  |
| Z.7   |   |                            | 0,833                              |                                  |
| Z.8   |   |                            | 0,746                              |                                  |
| Z.9   |   |                            | 0,794                              |                                  |

Sumber : SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel budaya organisasi item yang tidak valid adalah pada item X1.10 variabel kepemimpinan transformasional dan X2.9. Pada variabel motivasi berprestasi item yang tidak valid adalah pada item Y.13, Y.4 dan Y.5. Pada variabel kinerja pegawai, dan semua item dinyatakan valid.

## 2. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

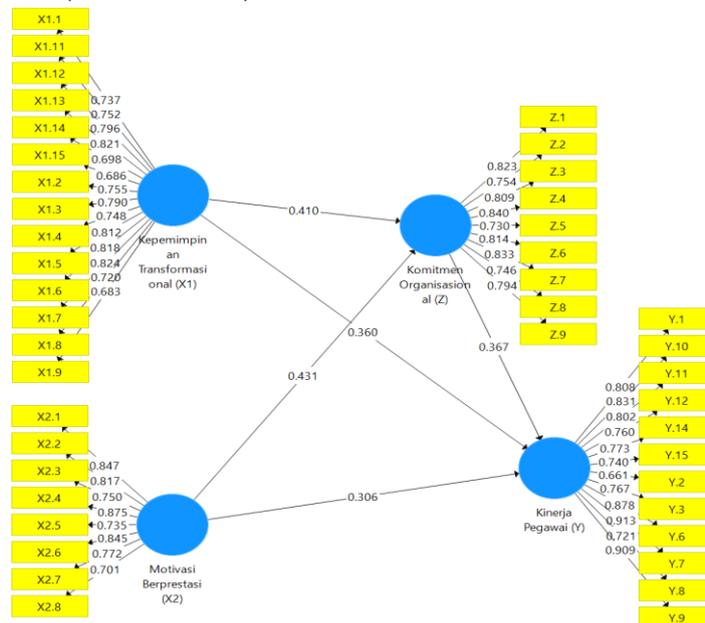
**Tabel 4.2**  
*Average Variance Extracted*

|                                    | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|------------------------------------|---|
| Kinerja Pegawai (Y)                | <b>0,641</b>                            |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | <b>0,580</b>                            |
| Motivasi Berprestasi (X2)          | <b>0,632</b>                            |
| Komitmen Organisasional (Z)        | <b>0,631</b>                            |

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

Berdasarkan gambar dan tebe 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

## 3. Model Struktural (Inner Model)



Berdasarkan gambar diatas model struktural diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan tranformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,410 X1 + 0,431 X2$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Z = 0,360 X1 + 0,306 X2 + 0,367 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

**Tabel 4.15**  
**Evaluasi Nilai R Square**

|                             | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y)         | 0,891           | 0,886                    |
| Komitmen Organisasional (Z) | 0,628           | 0,615                    |

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,891 atau sebesar 89,1%, maka kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai sebesar 89,1% sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Nilai R-Square variabel komitmen organisasi sebesar 0,628 atau sebesar sebesar 62,8%, maka kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional sebesar 62,8% sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Langsung (Direct Effect)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi pengujian model:

**Tabel 4.16**  
**Direct Effect**

| <b>Hipotesis Direct Effect</b>                                    | <b>Original Sample (O)</b> | <b>T Statistics ( O/STDEV)</b> | <b>P Values</b> | <b>Ket</b> |
|---|----------------------------|--------------------------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Komitmen Organisasional (Z) | 0,410                      | 3,407                          | <b>0,001</b>    | Diterima   |
| Motivasi Berprestasi (X2) -> Komitmen Organisasional (Z)          | 0,431                      | 3,339                          | <b>0,001</b>    | Diterima   |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)         | 0,360                      | 3,557                          | <b>0,000</b>    | Diterima   |
| Motivasi Berprestasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)                  | 0,306                      | 3,248                          | <b>0,001</b>    | Diterima   |
| Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)                | 0,367                      | 4,053                          | <b>0,000</b>    | Diterima   |

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

## 5. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel. 4.17**  
*Indirect Effect*

| Hipotesis <i>Indirect Effect</i>   | Original Sample (O) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     | Ket      |
|--|---------------------|--------------------------|--------------|----------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,151               | 2,469                    | <b>0,014</b> | Diterima |
| Motivasi Berprestasi (X2) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)          | 0,158               | 2,242                    | <b>0,025</b> | Diterima |

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

**Tabel 4.18**  
**Hasil Penelitian**

| Hipotesis      | Pernyataan   | P-Value      | Alpha       | Keterangan |
|----------------|--|--------------|-------------|------------|
| H <sub>1</sub> | Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.  | <b>0,001</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>2</sub> | Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional.           | <b>0,001</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>3</sub> | Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.          | <b>0,000</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>4</sub> | Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.                   | <b>0,001</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>5</sub> | Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.                | <b>0,000</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>6</sub> | Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. | <b>0,014</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |
| H <sub>7</sub> | Komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.          | <b>0,025</b> | <b>0,05</b> | Diterima   |

*Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

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

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan

penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya.

Perhitungan tingkat capaian responden pada kepemimpinan transformasional di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasioal pada Dinas Sosial Kota Padang yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR 84,57. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Metria & Riana, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

## **2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasional**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Salah satu hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para pegawai ialah, adanya pemberian insentif ataupun penghargaan jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik. Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional merupakan hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Perhitungan tingkat capaian responden pada motivasi berprestasi di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasioal pada Dinas Sosial Kota Padang yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR 84,57. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton & Yasinta, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Savira et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Perhitungan tingkat capaian responden pada kepemimpinan transformasional di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR 84,57. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayaputra & Sriathi, 2020) terdapat pengaruh yang

signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Afri Mulia1, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Perhitungan tingkat capaian responden pada motivasi berprestasi di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,10 dan TCR 82,17. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Sudibjo, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sirait & Siburian, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

#### **5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Perhitungan tingkat capaian responden pada komitmen organisasional di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Padang yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,10 dan TCR 82,17. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmala & Jasin, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Virgiawan et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

#### **6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui komitmen organisasional, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan tingkat capaian responden pada Komitmen organisasional di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap kepemimpinan transformasional dengan nilai keseluruhan tergolong baik yaitu nilai mean

sebesar 4,22 dan TCR 84,57 terhadap kinerja pegawai yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,10 dan TCR 82,17 pada Dinas Sosial Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton & Yasinta, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Savira et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional.

### **7. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui komitmen organisasional, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana para pegawai dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan tingkat capaian responden pada Komitmen organisasional di Dinas Sosial Kota Padang secara keseluruhan masih tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,22 dan TCR sebesar 84,57 hasil tersebut mengindikasikan pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi dengan nilai keseluruhan tergolong baik yaitu nilai mean 4,22 dan TCR 84,57 terhadap kinerja pegawai yang secara keseluruhan tergolong baik dengan nilai mean sebesar 4,10 dan TCR 82,17 pada Dinas Sosial Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Sudibjo, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sirait & Siburian, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.
7. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
8. Komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. July, 1–23.
- Fika, N., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, 05(04), 16730–16736. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2857%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2857/2432>
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership , Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT . Sago Nauli. 1606–1617.
- Rizki Afri Mulia1, N. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang Rizki. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN:*, 01(1), 1–24.
- Savira, S. H., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. 2(1), 279–287.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sirait, J., & Siburian, P. (2021). the Impact of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Achievement Motivation on Performance of State Primary School Principals in Deli Serdang North Sumatera, Indonesia. *Multicultural Education*, 7(04), 59–71.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 93–108. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Wahyuni, S. F., Sumber, M., & Manusia, D. (2020). KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT . SINAR SURYA DUTA PRATAMA TESIS Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG TAHUN 2020 LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEM.