

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening*

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai

Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

SURIATIK

NIM 4022016110



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2021 1441 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening***

Oleh:

Suriatik

Nim. 4022016110

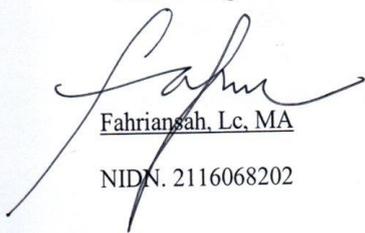
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

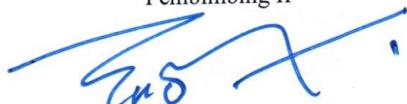
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 26 Agustus 2021

Pembimbing I

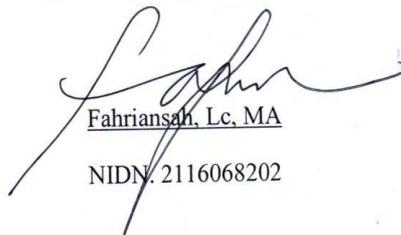

Fahriansah, Lc. MA
NIDN. 2116068202

Pembimbing II


Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIDN. 2011118901

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Fahriansah, Lc. MA
NIDN. 2116068202

LEMBAR PENGESAHAN

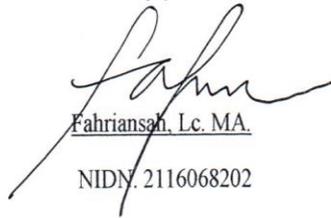
Skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening*, Suriatik, NIM 4022016110. Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 26 Agustus 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I



Fahriansah, Lc. MA.
NIDN. 2116068202

Penguji II



Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIDN. 2011118901

Penguji III



Dr. Iskandar, M. CL
NIP. 19650616 199503 1 002

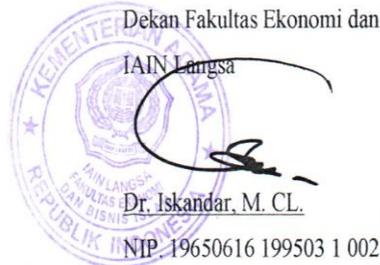
Penguji IV



Mastura, SEI,MEI.
NIDN. 2013078701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar, M. CL.
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suriatik

Nim : 4022016110

Tempat/ tgl. Lahir : Lubuk damar/ 24 Maret 1998

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Dusun Lubuk Mane, Desa Lubuk Damar, Kecamatan

Seruway Kab. Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening*** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Seruway, 06 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Suriatik

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia yang mengajar manusia dengan pena, Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”.

(Q.S Al’Alaq: 1-5)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al In Syirah 5-6)

Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit, maka jangan katakan pada Allah aku punya masalah besar, tapi katakan pada masalah aku punya Allah yang Maha Besar”

(Ali bin Abi Thalib)

“Jadilah Garam sebagai penyedap makanan, jangan jadi Lalat merusak makanan”

(Saparuddin, S.Pd.I, MM)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana Gaya kepemimpinan, Kompensasi terhadap kinerja pemerintah desa yang dimediasi oleh motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pemerintah desa dengan peran motivasi sebagai mediasi mempengaruhi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dan penentuan sampel nya dengan metode kuota sampling dengan jumlah 100 responden yang merupakan perangkat desa di seruway. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.2.7 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karena p-value lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.157. Kemudian nilai T-Statistic $1.567 > 1.984$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena p-value lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000. Lalu T-statistic 10.519 Lebih besar dari t-tabel yaitu 1.984, Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah desa -value 0.470 Lebih besar dari 0.05. lalu T-statistic 0.724 Lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.984, Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah desa 0.013 p-value lebih kecil dari 0,05 t-statistic 2.505 lebih bsar dari t-tabel 1.984. Motivasi (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah 0.001. p-value lebih kecil dari 0.05. nilai T-statistic 3.400 Lebih besar dari t-tabel 1.984. (X1) – (Z1) – Y tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan p-value 0.188 lebih besar dari 0.005. nilai T-statistik sebesar 1.433 lebih kecil darit-tabel 1.984 . (X2) – (Z1) – Y terdapat pengaruh positif dan signifikan 0.002 p-value lebih kecil dari 0.05. nilai T-statistic 3.109 lebih besar dari T-tabel 1.984

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompensasi , Motivasi dan Kinerja Pemerintah desa

ABSTRACT

This study discusses how leadership style, village government performance compensation is mediated by motivation. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership style and compensation on village government with the role of motivation as a mediating influence. The sampling technique used is non-probability sampling and the sample selection using the quota sampling method with a total of 100 respondents who are village officials in Seriwai. The analytical test tool used is SmartPLS v.3.2.7 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that leadership style (X1) has no positive and significant effect on motivation because the p-value is greater than 0.05, which is 0.157. Then the value of T-Statistic is 1.567 > 1.984. Compensation has a positive and significant effect on motivation because the p-value is smaller than 0.05, which is 0.000. Then the t-statistic 10.519 is greater than the t-table which is 1.984, the leadership style (X1) has no positive and significant effect on the performance of the village government - the value of 0.470 is greater than 0.05. then T-statistic 0.724 Smaller than t-table i.e. 1.984, Compensation (X2) has a positive and significant effect on Village Government Performance 0.013 p-value is smaller than 0.05 t-statistic 2.505 is greater than t-table 1.984. Motivation (Z1) has a positive and significant effect on Government Performance 0.001. p value less than 0.05. T-statistic value of 3.400 is greater than t-table 1.984. (X1) – (Z1) – Y has no positive and significant effect, p-value 0.188 is greater than 0.005. The t-statistic value of 1.433 is smaller than the t-table of 1.984. (X2) – (Z1) – Y has a positive and significant effect of 0.002 p-value smaller than 0.05. The t-statistic value of 3.109 is greater than the T-table of 1.984

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation and Village Government Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji serta syukur bagi Allah SWT.yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Eksistensi Pasar Tradisional Di Kota Langsa.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa. Penulis menyadari bahwasanya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
3. Kepada Bapak Dr. Iskandar, M. CL. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Kepada Ibunda Ngatini dan Ayahanda Sudirman yang selama ini membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terima kasih banyak kepada kakak tercinta Supiah, S.Mat dan adik-adik, Sri Rahayu, Firmansyah, Muhammad Raihan dan Muhammad Irsyad yang telah memberikan dukungan dan perhatian kepada peneliti.

5. Kepada Bapak Fahriansah, Lc, MA., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Kepada Bapak Rifyal Dahlawy Chalil, S.E.I, M. Sc selaku Penasehat Akademik (PA) yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Kepada Bapak Fahriansah, Lc, MA selaku Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Dr. Early Ridho Kismawadi, MA sebagai Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan bekal yang bermanfaat bagi penulis.
10. Mahasiswa IAIN Langsa, terkhusus mahasiswa Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan serta semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Masyarakat Kecamatan Seruway yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam mengisi kuesioner.
12. Sahabat-sahabat “Mameh Squad”, Putri Syia Anggraini, SE, Sri Wulamdari Lubis, SE, Novi Lestari, Rida Mauliza, Nadila Zulda dan Tiara Dwi Rahayu terima kasih dukungan dan semangatnya untuk penulis.

13. Kepada Ayu Safitri dan Riki Ramadan yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Abang-abang, kakak-kakak, adek-adek serta sahabat-sahabat baik yang mahasiswa IAIN Langsa, yang ada di kampus lain maupun di kampung atas semangat yang diberikan kepada penulis.

Adapun tentang skripsi ini jika terdapat kekerangan dalam penulisan ataupun pengetikan serta hal-hal lain yang masih kurang, penulis mengharapkan ktitik dan saran yang bersifat membangun. Berbagai kritikan dan saran sangat berhaga agar penulis dapat melakukan koreksi dan perbaikan. Sehingga karya ilmiah ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Seruway, 6 Agustus 2021

Penulis

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi arab Latin yang merupakan Hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan R.I Nomor : 158 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

1. Konsonan Bahasa arab yang dalam sistem tulisan bahasa arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangjan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda. Dan sebagian lain dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	Es (Dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ĥ	Ha (Dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	Zet (Dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ş	Es (Dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ď	De (Dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te
ظ	Za	Ẓ	Zet (Dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (Diatas)
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vokal bahasa indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakaat, transliterasi sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَو	fathah dan wau	Au	a dan u

Kataba = كَتَبَ

Fa'ala = فَعَلَ

Zakira	=	ذَكِرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambang nya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يُقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ad adua :

a. Ta Marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasi nya adalah / t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah / h/.

- c. Kalau pada kata yang terakir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

Raudāh al-ʿAṭfal / Raudhatul aṭfal =	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah / al-Madīnatul-Munawwarah =	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
Ṭalḥah	= طَلْحَة
	=

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu :

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Ḥajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعِمَّ

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah .

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf / ل / diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجَلِيلُ

7. Hamzah

Dinyatakan didepan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilanmbangkan, karena dalam bahasa arab berupa alif .

Contoh:

Ta'khuzāna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْأُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلٌ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan

dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn = وَإِنَّاللَّهَافُخَيْرُالرَّازِقِينَ

Fa aful- kaila wa-mīzān = فَأَوْفَالِكَيْلَوْمِيزَانَ

Ibrāhīmūl- Khalīl = إِبْرَاهِيمُالْخَلِيلِ

Bismillāhi majrehā wa mursāhā = بِسْمِاللَّهِمَجْرَهُومُرْسَاهَا

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illa rasūl = وَمَا مُحَمَّدٌإِلَّا رَسُوْلٌ

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn = الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

Lillāhil-amru jamī'an = لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعٌ

Wallāahu bikulli syaiin ‘alīm = وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB IPENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi masalah	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Perumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.7 Penjelas Istilah.....	13
1.8 Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
2.1 Kinerja	16
2.1.1. Pengertian Kinerja	16
2.1.2. Penilaian Kinerja	18
2.1.3. Pemerintah Desa.....	20
2.1.4. Indikator Kinerja	24
2.2 Gaya Kepemimpinan	25
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	25
2.2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	30
2.2.3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	31
2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	34

2.3	Kompensasi	36
2.3.1.	Pengertian Kompensasi	36
2.3.2.	Tujuan Pembeian Kompensasi	37
2.3.3.	Jenis-Jenis Kompensasi	38
2.3.4.	Indikator Kompensasi.....	39
2.4	Motivasi.....	40
2.4.1.	Pengertian Motivasi.....	40
2.4.2.	Teori Motivasi	41
2.4.3.	Jenis-Jenis Motivasi	44
2.4.4.	Indikator Motivasi	46
2.5	Penelitian Terdahulu.....	53
2.6	Kerangka Pemikiran	64
2.7	Hipotesis	64
BAB III METODE PENELITIAN		67
3.1	Pendekatan Penelitian.....	67
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	67
3.3	Variabel Penelitian.....	67
3.4	Definisi Operasiona Variabel	68
3.5	Populasi dan Sampel	70
3.6	Teknik Pengambilan Sampel.....	71
3.7	Sumber Data.....	72
3.8	Teknik Pengumpulan Data	72
3.9	Teknik Pengujian InstrumenPenelitian	73
3.9.1.	Analisis Deskriptif	73
3.9.2	Analisis Struktural Equation Modeling (SEM)	74
3.9.3.	Parsial Least Square.....	74
3.9.4.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	75
3.9.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	77
3.9.6.	Uji Hipotesa.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		81
4.1	Gambar Umum Aceh Tamiang	81
4.2	Deskripsi Data Penelitian	86
4.3	Hasil Temuan Penelitian.....	91
4.4	Pembahasan	111

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1. Penelitian terdahulu	53
2. Tabel 3.1. Defenisi Operasional.....	69
3. Tabel 3.2. Skala Likert.....	74
4. Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
5. Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia	88
6. Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	89
7. Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	90
8. Tabel 4.5. Responden Berdasarkan lama bekerja	91
9. Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Pendapatan	92
10. Tabel 4.7. Hasil Variabel Eksogen Gaya Kepemimpinan	94
11. Tabel 4.8. Hasil Variabel Eksogen Kompensasi.....	94
12. Tabel 4.9. Hasil Analisis Variabel Mediasi	95
13. Tabel 4.10. Hasil Analisis Variabel Endogen Kinerja Pemerintah Desa...	96
14. Tabel 4.11. Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	97
15. Tabel 4.12. Hasil Cross Loading.....	99
16. Tabel 4.13. Hasil Uji Composite Reloability dan Cronbach Alpha.....	101
17. Tabel 4.14. Hasil Uji R Square	103
18. Tabel 4.15. Hasil Uji Path Coefficients	105
19. Tabel 4.16. Hasil Uji Path Coefficients X1-Z.....	105
20. Tabel 4.17. Hasil Path Coefficients X2 – Z.....	106
21. Tabel 4.18. Hasil Path Coefficients X1-Y	107
22. Tabel 4.19. Hasil Path Coefficients X2-Y	108
23. Tabel 4.20. Hasil Path Coefficients Z – Y	109
24. Tabel 4.21. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects).....	110
25. Tabel 4.22. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects) X1–Z-Y ..	110
26. Tabel 4.23. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects) X2-Z-Y ...	111

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1. Kerangka Teori.....	64
2. Gambar 4.1. Hasil Outer Loading	98
3. Gambar 4.2. Model Srtuktural Hasil Bootsraping	102

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran1. Surat Permohonan Pengisian Koesioner	132
2. Lampiran2. Hasil Responden Koesioner	136
3. Lampiran3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel	139
4. Lampiran4. Hasil Outer Loading	141
5. Lampiran5. Hasil <i>Discriminant Validity</i>	143
6. Lampiran6. <i>Inner Model</i> atau Strukturan Model,.....	144
7. Lampiran7 T Tabel	146
8. Lampiran 8 Surat Izin Permohonan Penelitian Ilmiah	147
9. Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama-sama secara efisien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan didalamnya ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan. Pengertian organisasi secara umum adalah tempat atau wadah bagi orang-orang yang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terjendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dihasilkan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan di suatu instansi itu sendiri. Salah satu langkah untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap bertahan. Pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik apabila pegawai berada dalam keadaan dan situasi lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai mampu menghasilkan output yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.²

¹ Syafrida Hafni Sahir, dkk, *Pengembangan dan Budaya Organisasi*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), H.2

² Timotius, *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori dan Perkembangannya*, (Yogyakarta: Andi, 2016), H. 1

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi. Untuk menjalankan organisasi yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja pegawai lebih optimal. Pencapaian tujuan organisasi tersebut dipengaruhi oleh pegawai itu sendiri. Maka dari itu suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari segi kepemimpinan maupun pegawai pada pola tugas dan tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi.³

Kinerja pemerintah desa bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahului kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan keputusan kepada publik. Untuk membentuk kinerja pemerintah desa yang maksimal, karena pelayanan adalah salah satu untuk mengukur kinerja sebuah Pegawai. Seharusnya dengan melihat desa lain yg sedang melakukan pembangunan. Sehingga pemerintah desa tergerak untuk ikut juga melakukan pembangunan di desa nya. Namun nyatanya hanya terdapat beberapa desa yang melalukan pembangunan nya. Yang di buktikan oleh “ Legiman” Masih banyak jalan, sekolah yang belum di bangun secara keseluruhan. Yang sering membuat masyarakat mengeluh ketika hujan becek dan ketika panas berabu”.⁴

³ Nirhawaena, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)*, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar, 2019), H. 11

⁴ Hasil Wawancara Pada Masyarakat Kec, Seruway, (Diakses Pada Tanggal, 28 Juli 2021)

Membahas tentang kinerja perangkat desa tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dari dalam diri pegawai ikut menentukan hasil kinerja pegawai tersebut. Seharusnya dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para perangkat desa, para perangkat desa bisa termotivasi dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, adanya pelatihan yang diberikan kepada perangkat desa nyatanya tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan wawancara “Sulaiman” yang mengatakan bahwa ”Untuk mengurus surat-surat keterangan di kantor desa. Sering terlambat siap, karena perangkat desa yang datang terlambat, jadi untuk mengurus apa-apa juga susah”.⁵ Masyarakat terus mempertanyakan bagaimana kinerja pemerintah desa saat ini. Oleh karena itu suatu organisasi atau instansi pemerintah senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri pegawainya. Salah satunya melalui pemimpin dengan gaya kepemimpinan.⁶

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena 2 hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit

⁵ Hasil Wawancara Pada Masyarakat Kec, Seruway, (Diakses Pada Tanggal, 20 Juli 2021)

⁶ Tiya Astamega, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dab Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), H. 4

instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.⁷

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Mereka lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi.⁸

Setiap pemimpin pada dasarnya memilikin perlaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi dan para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci didalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka

⁷ Arini Yulianita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo* (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2017), H.3

⁸ Sekarani Yuteva Ah. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi*. (Skripsi, Unoversitas Dipenogoro Semarang, 2010), H.25

mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Seharusnya dengan adanya kepemimpinan desa (datok) kinerja bawahannya menjadi terarah. Namun pada kenyataan kurang adanya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan terhadap karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Dibuktikan oleh wawancara “T. Firmansyah” yang mengatakan “kurangnya komunikasi yang baik antara kepala desa dan karyawan berdampak terhadap masyarakat yang memerlukan pelayanan desa. Jika ingin menemui kepala desa terkadang informasi dari karyawan terkadang tidak selalu benar sehingga membuat masyarakat bingung ketika ingin memerlukan kepentingan yang bersangkutan dengan pemerintah desa”.⁹

Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintahan desa dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa. Kepala Desa dapat memberikan contoh dan motivasi kepada perangkat desa agar perangkat desa dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada seorang pemimpinnya. Kepemimpinan yang baik dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan disiplin dan tingkat

⁹ Hasil Wawancara Pada Masyarakat Kec, Seruway, (Diakses Pada Tanggal, 30 Juli 2021)

motivasi kerja yang luar biasa bagi para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik nya.¹⁰

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan maupun pemerintahan, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.¹¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa maksimal. Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun suatu organisasi harus dapat dipertahankan oleh organisasi tersebut. Dengan adanya karyawan yang berkompeten suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang akan dicapai, tetapi ada faktor penting agar karyawan tersebut dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Kemajuan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, yaitu misalnya dengan memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka

¹⁰ Yustinus Christo, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Dumai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi* (Skripsi, Universitas Sanata Dhrma Yogyakarta, 2019), H.2

¹¹ Engga Mardiana Safa'ah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2019), H.17

setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan.¹²

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maupun pemerintahan.¹³

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam

¹² Diah Isnaeni, *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Kalinegoro Kecamatan Mertoyudan Magelang*, (Naskah Publikasi, Universitas Tidar, 2018), H. 5-6

¹³ *Ibid*, H.18

fasilitas dan tunjangan.¹⁴ Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Seharusnya kompensasi yang diberikan oleh pemerintahan desa sangatlah penting karena dengan kompensasi yang diberikan karyawan akan merasa terpuaskan sehingga dapat membantu pemerintah desa dalam mencapai tujuan. Namun pada kenyataannya, kompensasi yang diberikan pada karyawan sering kali tidak tepat waktu bahkan sampai berbulan-bulan baru diberikan kepada karyawan. Dibuktikan dengan hasil wawancara masyarakat kampung “Miskan” yang mengatakan bahwa “Gaji yang diberikan seringkali telat dan kadang sampai berbulan-bulan baru dibayar”.¹⁵

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

¹⁴Asmayana, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), H.4

¹⁵Hasil Wawancara Pada Masyarakat Kec, Seruway, (Diakses Pada Tanggal, 30 Juli 2021)

Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Memberikan kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan suatu sistem yang baik dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan.¹⁶ Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik pada pihak organisasi maupun pihak pegawai.

Dari uraian diatas perlunya kepedulian pemerintah, pemimpin di suatu desa, kompensasi terhadap kinerja pemerintah desa di kecamatan Seruway berdasarkan uraian berbagai informasi terkait masalah yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya jalinan komunikasi baik antara pemimpin dan pegawainya.

¹⁶Edi Mustari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), H.2

2. Kompensasi yang diberikan masih tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan
3. Tidak melihat pembangunan desa lain sebagai motivasi.
4. Kurangnya pelayanan yang diberikan yang membuat kinerja tidak maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diangkat peneliti dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya fokus menguji gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel independen pengaruhnya terhadap kinerja pemerintah desa dengan motivasi sebagai variabel intervening.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang berada di kecamatan Seruway kabupaten Aceh Tamiang.
3. Metode pengelolaan data yang digunakan yaitu Partial Least square (PLS) SEM dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Pemerintah desa ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pemerintah desa ?
3. Bagaimana pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah desa ?
4. Bagaimana pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pemerintah desa ?

5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pemerintah desa ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah desa dengan motivasi sebagai variabel *intervening* ?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pemerintah desa dengan motivasi sebagai variabel *intervening*?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini yaitu :

1. Menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pemerintah desa.
2. Menguji secara empiris apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.
3. Menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pemerintah desa.
4. Menguji secara empiris apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pemerintah desa.
5. Menguji secara empiris apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.
6. Menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.
7. Menguji secara empiris apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi:

a. Pemerintah:

Agar pemerintah setempat lebih memperhatikan keadaan di desa agar mengetahui bagaimana keadaan desa dan keluhan masyarakat terhadap kepemimpinan kepala desa tersebut.

b. Masyarakat:

Bagi masyarakat, penelitian ini sebagai referensi atau pengetahuan baru masyarakat harus yg harus terlibat dalam pembangunan desa.

c. bagi pihak lain:

Diharapkan dengan penelitian ini, dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi bagi para akademisi dan juga dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.7. Penjelasan Istilah

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.¹⁷

¹⁷ House Dalam Gery Yuki, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi 5, Terjemahan Budi Supriyanto, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), H. 4.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan.¹⁸

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi.¹⁹

d. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.²⁰

e. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.²¹

¹⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ke-4, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), H.7.

¹⁹ Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), H. 112

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), H. 95

²¹ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), H. 1

1.8. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas pembahasan, maka penulisan skripsi ini dibagi kedalam bab yang berurutan dan saling berkaitan untuk menggambarkan alur pemikiran dari awal hingga akhir. Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pemaparan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang kajian teori, penelitian terdahulu kerangka teori dan hipotesa.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik pengujian instrument penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum penelitian, deskripsi data penelitian, hasil temuan penelitian dan pembahasan analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan hasil penelitian dari analisis dan pembahasan, serta saran bagi organisasi, dan yang terakhir yaitu mengenai keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.²²

Pengertian Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja dinilai melalui hasil yang turut dipengaruhi oleh budaya yang diimplementasikan dalam organisasi tersebut.²³

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja individu yang baik dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Dari definisi di atas kinerja merupakan

²² Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), H. 1

²³ Alder Manesa, *Analisis Faktor Pembentukan Budaya Organisasi (VISI, MISI, Dan VALUE) Terhadap Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) TELKOM Shandy Putra Medan*, Skripsi, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018), H. 38

output dari serangkaian proses pekerjaan sehari-hari yang dijalani oleh setiap karyawan dengan ketetapan waktu yang ditentukan, untuk mencapai hasil yang baik, kita harus berupaya untuk meningkatkan kinerja kita melalui budaya kerja yang meliputi perilaku, kedisiplinan, kejujuran, dll.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi/perusahaan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).²⁴

Sedangkan kinerja juga dapat disebut tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

²⁴ Eddy Sanusi, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), H. 12

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.²⁵

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari serangkaian proses atau perencanaan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dalam penelian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif

²⁵ Anoki Herdain Dito, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*(Skripsi Universitas Diponegoro : Semarang 2010), H. 30

seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.²⁶

Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

²⁶ Eddy Sanusi, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), H. 16

- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3 Pemerintah desa

Berdasarkan Undang-Undang No 6 tahun 2014 pasal 1 angka 2 “ Pemerintah desa adalah urusan penyelenggara dan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia” sedangkan pasal 1 dan angka 3 berbunyi “ Pemerintah Desa Adalah Kepala Desa Atau Uang Disebut Dengan Nama Lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Desa.”²⁷

Kemudian pemerintah desa terbagi beberapa unsur meliputi :

a. Kepada Desa

Kepala desa adalah pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Kemudian dalam penjelasan umum disebutkan kepala desa mempunyai peran penting dalam kedudukannya karena sangat dekat dengan masyarakat sebagai pemimpin masyarakat.²⁸ Kepala desa mempunyai wewenang antara lain:

- 1) Mempimpin penyelenggara pemerintah desa
- 2) Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa

²⁷ Rian Nugroho dan Firre An Suprpto, *Administrasi Pemerintahan Desa Bagian 4: Pelayanan Publik*, (Jakarta:PT. Elex Media Komputindo,2021), H. 83

²⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

- 3) Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa
- 4) Menetapkan anggaran pendapatan dan belanja daerah
- 5) Membina kehidupan masyarakat desa.

b. Sekertaris Desa

Sekertaris desa adalah seorang yang mambantu kepala desa maupun BPD dalam penyelenggaraan pemerintah desa di bidang administrasi.yang fungsinya mengurus bagian surat-menyurat dalam penyelenggaraan Pemerintah Desa. Sekertaris Desa berkedudukan sebagai unsur dari staf kepala desa dan unsur pelaksana kepala daerah sekertaris desa dalam menjalankan kepemimpinannya juga mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menjalankan Administrasi Pemerintah Pembangunan
- 2) kemasyarakatan Mengoordinasikan tugas-tugas dan membina kepala urusan
- 3) Membantu pelayanan ketatausahaan kepala desa
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepada desa

c. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah Lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintah yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk berdasarkan keterwakilan wilayah ditetapkan secara demokrasi. Dalam melaksanakan tugas BPD berfungsi :

- 1) Membahas menyepakati Rencana Peraturan Desa Bersamakepala desa

2) Melakukan pengawasan kinerja kepada desa.

3) Pelayanan Publik

Pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan pemerintah, karena salah satu tanggung jawab pemerintah adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik diterima masyarakat secara langsung dapat di jadikan tolak ukur dalam penilaian Pemerintah. Pelayanan publik dalam perkembangannya timbul dari adanya kewajiban sebagai suatu proses penyelenggara kegiatan bersifat individu maupun kelompok. Pelayanan publik memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat saat ini dikarenakan tidak semua jasa atau pelayanan oleh pihak swasta, oleh karena itu pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang tidak disediakan oleh swasta.

Adapun asas-asas Pelayanan publik yang termuat dalam undang-undang tersebut meliputi :

1) Kepentingan umum

Kepentingan umum merupakan kepentingan pelayanan tidak boleh mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan.

2) Kepastian hukum

Kepastian hukum merupakan jaminan terwujudnya hak dan kewajiban dalam penyelenggaraan pelayanan

3) Kesamaan hak

Kesamaan hak merupakan pemberian pelayanan tidak dibedakan suku, ras, agama, golongan, status sosial.

d. Pelayanan Administrasi

Pelayanan (*service*) dalam arti umum seperti yang diutarakan oleh Moenir yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam pelayanan. Dari pengertian diatas adalah pelayanan yang diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang yang didalamnya terdapat prosedur dan metode tertentu, dimana pelayanan ini bertitik berat pada kualitas atau mutu pelayanan kepada masyarakat. Administrasi diartikan sebagai bentuk pemberian layanan keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Pelayanan administrasi adalah aspek tugas atau wewenang atau organisasi publik dalam bentuk pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam bentuk pemberian suatu pelayanan kepada masyarakat ini hendaknya pihak yang memeberikan pelayanan berprinsip bahwa semua warga memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan.²⁹

2.1.4 Indikator Variabel Kinerja.

Adapun indikator-indikator pada variabel Kinerja yaitu :

²⁹ Andre Lemo, *Peran Kinerja Pemerintah Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik* (Skripsi STPM : Yogyakarta 2018), H. 13

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

2. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja. Mampu Menyeselaikan Pekerjaan tepat waktu.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah Mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Kerja Sama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada didalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk didalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin dan merasa tidak terpaksa.³⁰ Kepemimpinan adalah suatu kesanggupan ataupun kemampuan untuk mengatasi orang-orang yang sedemikian rupa agar mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan kemungkinan konflik yang sekecil-kecilnya dan sebesar mungkin terjalinnya kerjasama.³¹

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal ataupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang dipercayakan untuk mengatur orang yang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Di dalam kata pemimpin ituah kemudian muncul istilah kepemimpinan. Sebagaimana tujuan Allah *Subhanahuata'ala* menciptakan manusia di dalam dunia ini sebagai seorang pemimpin (*Khalifah*). Firman Allah *Subhanahuata'ala* dalam surah Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَنْتَ جَعَلُۭا فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُۭ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya : “*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sungguh aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “ Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan penumpahkan dara, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan*

³⁰ Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), H. 43

³¹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahli Media Pree, 2021), H. 2

mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak engkau ketahui”. (Qs. Al-Baqarah:30).³²

Secara garis besar kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.³³

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Setiap suatu komunitas atau organisasi sangat memerlukan seorang pemimpin yang akan menjalankan kegiatan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.³⁴

Seorang pemimpin tidak bisa bekerja sendiri dalam mencapai tujuan suatu organisasi, tetapi harus dibantu dengan orang lain atau anggotanya sendiri, karena itu seorang pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang kondusif di lingkungannya sehingga menghasilkan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang

³² Sirah Aminah, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT Insan Media Pustaka, 2013), H.7

³³ Galih Aisia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Di Tinjau Dari Ekonomi Islam*, (Skripsi, Lampung: UIN Raden Intan, 2017), H. 13

³⁴ Faisal Josep P, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Lurah Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam pembangunan Di Kelurahan Polania*, (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2018), H. 16

pemimpin harus menyatu dengan anggotanya, namun wibawa sebagai pemimpin harus tetap dijaga.

a. Sebab-sebab Munculnya Pemimpin

Ada sebab-sebab munculnya seorang pemimpin para ahli telah mengemukakan beberapa teori. Ada 3 teori dalam menjelaskan kemunculan kepemimpinan yaitu :³⁵

- 1) Teori Genetis, teori ini menyatakan pertama, pemimpin tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya dia di takdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi yang bagaimana pun.
- 2) Teori Sosial, teori ini menyatakan pertama, pemimpin itu harus setiap saat disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja. Kedua, setiap bisa jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri.
- 3) Teori Ekologis, teori ini muncul atas reaksi darikedua teori diatas, yaitu seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila sejak lahir dia telah memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan dan ekologis.

Setiap orang memiliki kebutuhan tersendiri dan berbeda-beda pula dan karena perbedaan itu maka manusia saling membutuhkan sehingga diperlukannya kerja sama yang akan melahirkan suatu wadah atau tempat untuk berkumpul, sehingga terciptalah suatu komunitas atau organisasi yang mempunyai tujuan yang sama.

³⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), H. 29

Berdasarkan definisi-definisi yang ada diatas dapat dikatakan kepemimpinan itu menyangkut orang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu kepemimpinan harus memerlukan keahlian atau kemampuan agar orang lain dapat digerakkan dengan artian pemimpin dapat memotivasi bahawannya sehingga mau bekerja secara suka rela tanpa adanya paksaan.

b. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situais sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara penerapannya dapat dibedakan menjadi lima fungsi fokok kepemimpinan yaitu :

a) Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan bagaimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersiat dua arah, yang pertama usaha untuk menetapkan keputusan, pemimpin seringkli memerlukan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-

orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi tersebut pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam melaksanakannya partisipasi tidak bersifat bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau memutuskan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Fungsi pengendalia dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengaruh, koordinasi dan pengawasan.³⁶

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.³⁷ Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tindakan pada seorang pemimpin berupa sikap, keterampilan dan perilaku dalam melaksanakan fungsi dan peran kepemimpinannya yang dapat mempengaruhi tingkah laku orang lain terhadap kemampuan bawahannya.

Gaya kepemimpinann adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin Dalam artian bahwa gaya kepemimpinan adalah prilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya.³⁸

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah prilaku atau cara

³⁶ Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Edisi 4, Cet. 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), H. 34-45

³⁷ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2006), H. 24

³⁸ Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi..*, H. 42

yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.³⁹

Pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan terbaiknya untuk mengelola bawahannya dalam menghadapi situasi yang selalu dinamis dari masa ke masa. Maka dari itu, pemimpin harus memiliki sifat adaptif terhadap berbagai hal baru menurut kepribadiannya. Hal tersebut perlu dilakukan di era modern seperti saat ini, agar organisasi tersebut dapat bertahan dan tidak tergerus jaman.⁴⁰

Firman Allah *Subhanahuata'ala* dalam Surah Shad (38) ayat 26

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “ Maka hendaklah engkau menghukum manusia itu dengan adil dan jangan menurutkan hawa nafsu karena menyesatkan engkau dari jalan Allah”. (Qs. *Shad(38):26*).⁴¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah *Subhanahuata'ala* senantiasa memerintahkan untuk selalu mengambil keputusan dan bertindak secara benar, tidak ceroboh dan tidak menurutkan hawa nafsu.

³⁹ Zaharuddin, dkk, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Pekalongan:PT Nasya Expanding Management), H. 50

⁴⁰ Yuliani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Pembiayaan Program Pembangunan Yang Bersumber Dari Alokasi Dana Desa*, (Skripsi, Bogor: IPB, 2017), H. 7

⁴¹ Sirah Aminah, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Ptinsan Media Pustaka,2013), H. 455

2.2.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu :⁴²

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau dictator. Memimpin memberikan intruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan pendekatan kekuasaan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Ciri-ciri kepemimpinan otoriter :⁴³

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- b) Keputusan dibuat oleh pemimpin.
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
- d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pemimpin ke bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- g) Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif.
- h) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pemimpin.

⁴² Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2004), H. 125-128

⁴³ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), H. 35

2) Gaya kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pemimpin.⁴⁴

Ciri-ciri kepemimpinan demokrasi sebagai berikut :⁴⁵

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- c) Kebijakan dibuat bersama pemimpin dan bawahan.
- d) Komunikasi berkesinambungan timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- f) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan ataupun pendapat.
- g) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaandan pada intruksi.
- h) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan

⁴⁴ Adam Latif, *Kepemimpinan Pemerintah Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan*, (Pasuruan: Qiara Media, 2020), H.14

⁴⁵ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), H. 35

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini beranggapan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat suatu keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagian dari tugas pokok organisasi.⁴⁶

Ciri-ciri kepemimpinan bebas adalah :⁴⁷

- a) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- c) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
- e) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.
- f) Peran pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
- g) Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
- h) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :⁴⁸

⁴⁶Arini Yulianita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cipta Nusa Sidoarjo*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2017), H. 30

⁴⁷Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), H. 36

⁴⁸Siagian, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), H. 19-22

1) Iklim saling mempercayai.

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan dipihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan.

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian

seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian/melibatkan pada kesejahteraan bawahan.

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Dalam praktiknya didalam dunia kerja istilah kompensasi sering bergandengan dengan istilah upah atau gaji. Pada dasarnya kompensasi memiliki arti yang lebih luas dari upah dan gaji. Upah dan gaji hanya menekankan pada balas jasa yang bersifat

finansial saja, sedangkan kompensasi meliputi balas jasa finansial dan non finansial. Jadi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴⁹

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁵⁰

Kompensasi merupakan salah satu strategi organisasi/perusahaan untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perorganisasian.⁵¹

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah,

⁴⁹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish,2020), H. 34

⁵⁰ Meithiana Indahsari, dkk, *Evaluasi Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Unitomo Press,2018), H.1

⁵¹ Andra Rofian Saputra, *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Motivasi Kinerja*, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi, 2018), H. 25

produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi pegawai dan peraturan perundang-undang.⁵²

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi dapat diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau material.⁵³

2.3.2 Tujuan pemberian Kompensasi

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:⁵⁴

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan membalas jasa/pemberian kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

⁵² Sigit Prasetyo, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), H. 52

⁵³ Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*, (Jombang: LPPM, 2020), H. 8

⁵⁴ Nirhawaena, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar, 2019), H.39-40

program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa/pemberian kompensasi diberikan cukup besar manager akan mudah memotivasi kerja karyawan/bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang lebih kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over lebih kecil.⁵⁵

2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Ada dua jenis kompensasi yaitu :

1) Kompensasi Finansial terdiri dari dua macam yaitu :

a) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran pokok (upah/gaji, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan lain-lain).

b) Kompensasi Finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung: terdiri dari berbagai proteksi, (seperti asuransi, pesangon, biaya sekolah anak, dan uang pensiun).

⁵⁵ Cornelius Krisna Agnis Purnanto Putro, *Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*, (Skripsi, Universitas Satana Dharma Yogyakarta, 2018). H. 12

Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil), berdasarkan fasilitas (rumah dan kendaraan dinas).

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi yang berhubungan dengan pengembangan karier (peluang promosi, pengakuan karya cipta, temuan baru dan prestasi istimewa).

Lingkungan kerja (keamanan, kenyamanan, pujian dan kondusivitas).⁵⁶

2.3.4 Indikator Kompensasi

- 1) Upah diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang. Atau sebagai finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja dan kinerjanya.
- 2) Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus Mendefinisikan bonus sebagai bayaran ygn tidak menjadi bagian dari gaji pokok.
- 4) Insentif Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi batas yang ditentukan.⁵⁷

2.4 Motivasi kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

⁵⁶ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish,2020), H. 37

⁵⁷ Yara Young Jalapa, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..*, H. 13

tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi sendiri merupakan perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.⁵⁸

Pengertian lainnya tentang motivasi dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut⁵⁹ :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

⁵⁸ Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), H. 18

⁵⁹ *Ibid.* H, 18-19

- a. Hygiene faktor-faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.
- b. Satisfier faktor merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Teori yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2. Jenis Motivasi Macclelean

- a. **Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)** Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan

orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.⁶⁰ N-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut

- b. **Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)** Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin

⁶⁰ Yara Young Jalapa, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*(Skripsi Univ Lampung 2016) Hal 14

dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

- c. **Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)** Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.⁶¹

3. Teori Kebutuhan Berjenjang (*Needs Hierarchy*) A.H Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari:

- a. **Kebutuhan Fisiologis**, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.

⁶¹ *Ibid.* H.15-16

- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, antara lain kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Kebutuhan harga diri: kebutuhan dan penghargaan diri dari orang lain.
- e. Kebutuhan perwujudan diri : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan keahlian dan potensi.⁶²

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi

1) Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.

⁶² Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*, (Qiara Media, 2019), H. 26

2. Informasi Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
4. Persaingan pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
5. Partisipasi dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
6. Kebanggaan penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

2) Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahankesalahan yang terjadi pada masa kerja.Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan.Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.⁶³

⁶³Ibid..Hal 263-264

2.4.4 Indikator Motivasi

1) Pekerjaan itu sendiri

Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pimpinan harus bisa menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan

2) Peluang untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai ingin ada perubahan dalam pekerjaannya tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda tetapi posisi ke jenjang yang lebih baik dalam mendapatkan peluang meningkatkan pengalaman kerja.

3) Pengakuan atau Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan motivasi yang baik daripada pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan akan meningkatkan semangat bekerjanya karena ingin dihargai dan dihormati sesuai dengan kedudukan.

4) Keberhasilan

Setiap orang menginginkan keberhasilan pada setiap kegiatan yang dikerjakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan pekerjaan akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Tanggung jawab bukan hanya pekerjaan tetapi juga kepercayaan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi karena pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung ⁶⁴

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Menurut Octavianus Takandjandi hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁶⁵ Hal yang serupa dilakukan oleh penelitian Sumarni Panting dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁶⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni Dkk juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁶⁷ Menurut Fajar Irawan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁶⁸

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

⁶⁴ Yara Young Jalapa, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja...Hal 16*

⁶⁵ Octavianus Takandjandji, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai*, (Tesis, Universitas Terbuka Jakarta, 2015), H. 1

⁶⁶ Sumarni Panting, *Pengrauh Gaya Kepemimpinan Terhaddap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*, (Skripsi, Unoversitas Muhammadiyah Makassar,2019), H.1

⁶⁷ Nuraeni Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*, (Jurnal Of Managemen, Vol. 2 No. 1, 2019), H.1

⁶⁸ Fajar Irawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Universitas Undip,2015), H. 1

Menurut Roma Nurlia hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.⁶⁹ Menurut Lidwina Hersia hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.⁷⁰ Menurut Hero Tamo hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.⁷¹ Menurut Inez Syarif hal yang serupa menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.⁷² Menurut Rokhmaloka Sandoro hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja⁷³

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Menurut Bahrudin hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja⁷⁴ Menurut Ilham Altarom hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁷⁵ Menurut Bayu Septianingsih hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

⁶⁹ Roma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt-Alijarah Lampung*, (Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2017), H. 1

⁷⁰ Lidwina Hersia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Universitas Sanatha Darma, 2019), H. 1

⁷¹ Hero Tamo, *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Management Syariah* (Skripsi UIN Metro, 2017), H.1

⁷² Inez Syarif, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawainya*, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2017), H. 1

⁷³ Rokhmalokasandoro, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi, UNDIP Semarang, 2017), H. 1

⁷⁴ Bahrudin, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Di Mojokerto*, (Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional, 2017), H. 1

⁷⁵ Iham Altarom, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (Skripsi Undip Semarang, 2019), H. 1

terhadap motivasi kerja.⁷⁶ Menurut Rival Evendi hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁷⁷ Menurut Badrul Ishak hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja⁷⁸

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asmayana hasil yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makassar.⁷⁹ Menurut Hisnul Khatimah hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁸⁰ Menurut Muhaammad yusuf hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁸¹ Menurut Windi Yesika Putri hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁸² Menurut Badruddin hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.⁸³

⁷⁶ Bayu Septian Ningsih, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nyonya Mener*, (Skripsi, UNNES,2011), H.1

⁷⁷ Rivalevendi, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi.UIN Maulana Malik Ibrahim 2019), H. 1

⁷⁸ Badhrul Ishak, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang*, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim,2014),H. 1

⁷⁹ Asmayana, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), H. 1

⁸⁰ Hisnul Khotimah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nahrul Arbah Makassar*, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar,2019), H.1

⁸¹ Muhammad Yusuf, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Uin Muhammadiyah Malang, 2020), H. 1

⁸² Windi Yesika Putri, *Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pusaka Prima*, (Skripsi, Universitas Medan, 2017), H.1

⁸³ Bahruddin, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Di Mojokerto*, (Skripsi, Unversitas Pembangunan, 2019), H. 1

e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Menurut Mohammad Yusuf hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁸⁴ Menurut husnul hatimah hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁸⁵ Menurut Prayoga Samosir hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁸⁶ Menurut Rido sanjaya hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁸⁷ Menurut Darmawan widianto hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁸⁸

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Dimediaasi Motivasi

Menuurut Tiya Astamega di dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.⁸⁹ Hasil penelitian yang serupa dengan yang dilakukan oleh Sakra Bramana Putra menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

⁸⁴Muhammad Yusuf, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi UIN Muhammadiyah Malang, 2020), H.1

⁸⁵ Hisnul Khotimah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nahrul Arbah Makassar*, (Skripsi, UIN Alauddin Makasar 2019), H.1

⁸⁶ Pramoga Pt Samosir, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi Kaltim Putra Sejati, 2019)

⁸⁷ Ridho Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Skripsi Uin Raden Intan Lampung 2018)

⁸⁸ Darmawan Widiaanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Skripsi Undip Smearag 2018)

⁸⁹ Tiya Astamega, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* (Uin Syarif Hidayyatullah Jakarta 2018)

positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.⁹⁰ hasil penelitian Sigit Prasetyo menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi⁹¹

Menurut penelitian yang dilakukan oleh maulana Aditya Pratama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹² Hal yang serupa dilakukan oleh Nuraeni Dkk dengan hasil bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.⁹³

g. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi

Hasil penelitian Cornelius crisna menunjukkan bahwa Gaya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.⁹⁴ Hasil penelitian Anoki Herdian dito menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.⁹⁵ Hasil penelitian Andra rofian Saputra menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi

⁹⁰ Sakra Brahmana Putra, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Skripsi Undip Semarang 2014)

⁹¹ Sigit Prasetyo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Ompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Skripsi Uin Alauidin 2019)

⁹² Maulana Aditya Pratana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero)*, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2019), H.1

⁹³ Nuraeni Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*, (YUME: Jurnal Of Managemen, Vol. 2 No. 1, 2019), H.1

⁹⁴ Cornelius Krisna, *Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*, (Skripsi, Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2018), H. 1

⁹⁵ Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi Undip Semarang, 2019), H.1

oleh motivasi.⁹⁶ Hasil penelitian Husnul Khatimah menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi⁹⁷

Menurut Nuraeni Dkk, didalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.⁹⁸

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Pemelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nirhawaena	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee</i>	Analisis Regresi Berganda dan Analisis Jalur	hasil penelitian dapat disimpulkan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> , kepemimpinan

⁹⁶ Andra Rofian Saputra, *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia*, (Skripsi, UIN Yogyakarta 2018), H.1

⁹⁷ Husnul Hatimah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nahrul Arbah Makassar*, (Skripsi, UIN Aluidin Makassar 2019), H.1

⁹⁸ Nuraeni Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*, (Jurnal Of Managemen, Vol. 2 No. 1, 2019), H.1

		<i>Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening.	(<i>Path</i> <i>Analysis</i>)	dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Cornelius krisna Agnis Purnanto Putro,	Mediasi Motivasi kerja dalam pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan	SMART- PLS (Partial Least Square)	Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja positif. 2. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan positif. Motivasi kerja memediasi secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja
3	Anoki Herdian Dito,	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Analisis Regresi Linier.	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

		Intervening		
4	Yara young Jalapa	pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening	SMART- PLS (Partial Least Square)	kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
5	Tiya Astamega	pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabelintervening	Smart (Partial Least Square)	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel

				<p>motivasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi</p>
6	Alder Manase Parangi-angin	<p>analisis faktor pembentuk budaya organisasi (visi, misi, dan <i>value</i>) terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di sekolah menengah kejuruan (s</p>	<p>Smart (Partial Least Square)</p>	<p>secara parsial menunjukkan bahwa variabel Value berpengaruh positif tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan, sementara Visi dan Misi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. Sedangkan dari hasil penelitian diantara faktor-faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja guru</p>
7	Dina Rulyanti	<p>Pengaruh regulasi ,komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya</p>	<p>SMART PLS (Partial Least Square)</p>	<p>Hasil menunjukan bahwa komitmen organisasai dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelola dan kinerja.sedangkan regulasi</p>

		manusia terhadap kinerja pemerintah dengan pengelola keuangan sebagai variabel mediasi		dankomunikasi tidak berpengaruh
8	Andra Rofian Saputra	pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja	SMART PLS (Partial Least Square)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.
9	Sigit Prasetyo	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan	Analisis regresi linier dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja .terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya

		kepuasan sebagai variabel intervening		kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
10.	Sri Mugi Rahayu	pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi	SMART PLS (Partial Least Square)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan pada keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja. Keterikatan berhasil memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja.

Berdasarkan tabel diatas yang berisi penelitian terdahulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nirhawaena (2019), memperoleh hasil bahwa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening. Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan dan kompensasi dengan jumlah sampel sebanyak 221 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di salah satu variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *E* software SmartPLS 3.0.

- b. Cornelius Krisna Agnisurnanto Putro (2018), memperoleh hasil bahwa penelitian tentang mediasi motivasi kerja dalam pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Motivasi kerja memediasi secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja secara positif pada karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 65 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah memiliki kesamaan di salah satu variabel yaitu kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah di penelitian yang akan dilakukan ada penambahan variabel gaya kepemimpinan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah PLS

menggunakan WarpPLS 5.0 sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0.

- c. Anoki Herdian Dito (2010), memperoleh hasil bahwa penelitian tentang “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel interveningnya motivasi dan variabel kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan program spss dalam mengelola data, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan software SmartPLS 3.0.

- d. Yora Young Jalapa pada tahun 2016, memperoleh hasil bahwa penelitian tentang “pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening”. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dengan sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pengukuran data menggunakan software Smart PLS 3.0. sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah memiliki penambahan variabel selain kompensasi, yaitu gaya kepemimpinan.

- e. Tiya Astamega pada tahun 2020, memperoleh hasil bahwa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menggunakan pengukuran hasil Struktural Equation Modeling (SEM). Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan di salah satu variabelnya yaitu budaya organisasi.

- f. Alder Manase pada tahun 2018, memperoleh hasil bahwa penelitian tentang “ Analisis factor pembentuk budaya organisasi (visi, misi dan value) terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom shandy putra Medan”. Variabel value berpengaruh positif tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan, sementara visi dan misi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Variable penelitian ini adalah visi, misi dan value.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti suatu kinerja dan menggunakan SEM PLS dalam mengelola data. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan adalah,

meneliti tentang kinerja pemerintah desa, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti tentang kinerja guru.

- g. Dina Rulyanti (2016) memperoleh hasil bahwa penelitian tentang pengaruh regulasi, komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah desa dalam mengelola keuangan desa sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 187 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang kinerja pemerintah desa dan dalam pengelolaan data menggunakan SEM PLS. Sedangkan perbedaannya adalah di teknik pengambilan sampel. Dipenelitian ini menggunakan purposive sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan Quota sampling.

- h. Andra Rofian Saputra (2018), memperoleh hasil bahwa penelitian tentang “pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja”. Variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable penelitian ini adalah kompensasi dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya salah satu variabel yang sama yaitu variabel kompensasi. Sedangkan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan meneliti tentang kinerja pemerintah desa dengan sampel sebanyak 100 responden.

- i. Sigit Prasetyo (2014) memperoleh hasil bahwa penelitian tentang “ gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja .terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 75 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di variabel X nya yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan regresi berganda dan analisis jalur, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS.

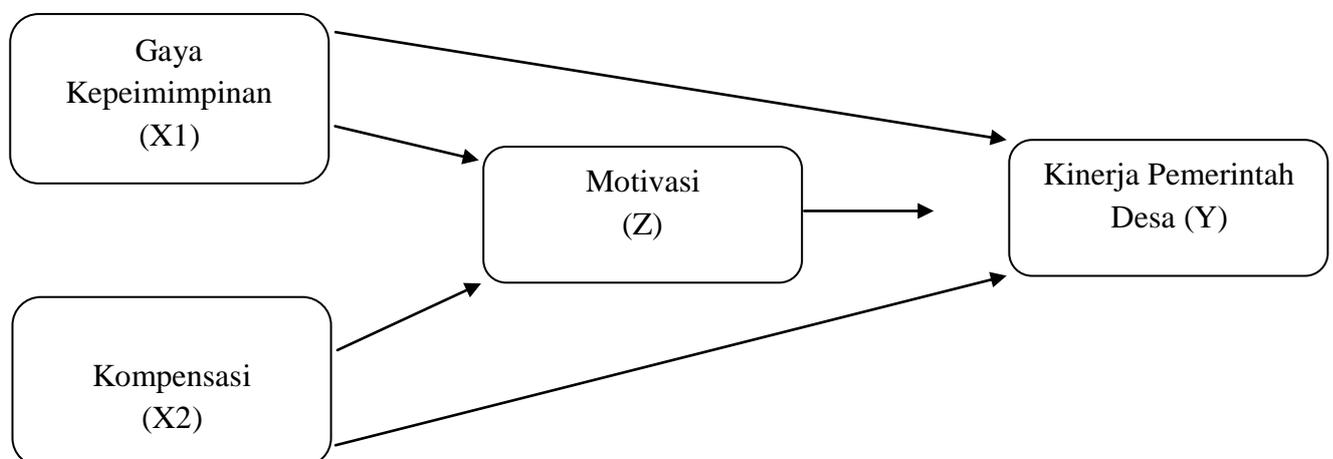
- j. Sri Mugi Rahayu (2020), memperoleh hasil peelitian tentang “ pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan pada keterikatan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja. Keterikatan berhasil memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja.penelitian ini mengambi sampel sebanyak 112 orang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode analisisnya menggunakan SEM PLS dengan menggunakan software Smartpls 3.0. sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini variabel interveningnya ketertarikan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel motivasi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Teori



2.7 Hipotesis

Berdasarkan penyusunan latar belakang dan perumusan masalah, landasan teori serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan satu variabel sebagai variabel intervening.

Dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis1:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Motivasi (Z).

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z).

Hipotesis 2:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z).

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z).

Hipotesis 3:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 4 :

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 5 :

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 6 :

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan motivasi sebagai variabel intervening (Z)

Ha: ada pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan motivasi sebagai variabel intervening (Z)

Hipotesis 7 :

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan motivasi sebagai variabel intervening (Z)

Ha: ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan motivasi sebagai variabel intervening (Z)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasikan melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Wilayah Penelitian ini bertempat di Kecamatan Seruway, Kabupaten Aceh Tamiang. Waktu yang direncanakan oleh peneliti mulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini sampai selesainya hasil penelitian.

3.3. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada *outcome*. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau

predictor. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Selanjutnya, variabel independen pada penelitian ini disebut sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain.⁹⁹

b. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemerintah desa (Y)

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervening variabel yang merupakan berada diantara variabel dependen dan variabel independen. Variabel ini dipengaruhi dan mempengaruhi. Dalam penelitian ini variabel mediasi nya adalah Motivasi (Z).¹⁰⁰

3.4. Definisi operasional Variabel

Tabel. 3.1

Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan	<i>Gaya Kepemimpinan</i> adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan,	1. Saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide	Likert 1-6

⁹⁹ Andra Rofian Saputra, *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Motivasi Kinerja*, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi, 2018), H. 70

¹⁰⁰ *Ibid*, H. 71

		pempengaruhi, menggerakkan para pengikutnyadalam rangka mencapai tujuan	bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan karyawan 5. melibatkan para bawahan	
2.	Kompensasi	<i>Kompensasi</i> adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. <i>Kompensasi</i> penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.	1. Upah sebagai harga untuk jasa yang diberikan 2. Gaji yang merupakan konsekuensi dari kedudukan nya sebagai pegawai. 3. Bonus yang tidak menjadi bagian pokok gaji 4. Insentif imbaalan yang diberikan ketika kerja diluar yang	Likert 1-6

			sudah ditentukan	
3	Motivasi	<i>Motivasi</i> adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atau penghargaan 4. Keberhasilan 5. Tanggung jawab/kepercayaan.	Likert 1-6
4.	Kinerja pemerintah desa	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.	1. Kedisiplinan . 2. Hasil kerja 3. Taggung jawab 4. Kerja sama	Likert 1-6

3.5. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.¹⁰¹ Oleh karena itu, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja di kantor desa Kecamatan Seruway sebanyak 360 orang.¹⁰²

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁰³

Penelitian ini menggunakan kuota sampling.

Jadi sampel yang akan diambil adalah orang dari 100 Karyawan pemerintah desa.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *non probability sampling* (pemilihan nonrandom), berjenis *Purposive sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sample kuota* teknik sampling ini dilakukan tidak mendasari diri pada strata atau daerah, tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan. Dalam pengumpulan data peneliti menghubungkan subjek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri

¹⁰¹ Koentjara Nigrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : Gramedia, 1987), H. 115

¹⁰² Badan Pusat statistik Aceh Tamiang, *Seruway Dalam Angka 2017*, H. 13

¹⁰³ Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), H. 120

populasi, tanpa menghiraukan dari mana asal subjek tersebut (asal masih dalam populasi).¹⁰⁴

3.7. Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan kepada masyarakat seruway. Pengolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *SMART PLS*. Data sekunder juga digunakan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Adapun data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan riset kepustakaan. Dimana peneliti mengunjungi lembaga yang terkait dengan penelitian, seperti perpustakaan FEBI, Perpustakaan Utama IAIN. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca buku, literatur, catatan perkuliahan, artikel, jurnal dan data dari internet.¹⁰⁵

3.8. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan questioner (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹⁰⁶ Dalam hal ini, penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti adalah penyebaran secara online dengan memanfaatkan fitur yang ditawarkan oleh Google

¹⁰⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2014) ,H.184

¹⁰⁵ Ahmad Mansyur Pane, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di Zona Futsal*, (Skripsi, Jakarta, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017), H. 59-63.

¹⁰⁶ *Ibid*, H. 80

yaitu Google Form dan juga secara tertulis. Responden yang akan mengisi form adalah pegawai kantor desa Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh tamiang.

Data yang diperoleh masih dalam bentuk data kualitatif (berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut data kualitatif akan ditransformasikan dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan symbol berupa angka. Adapun nilai kuantitatif yang dilakukan dengan Skala Likert dan untuk satu nilai pilihan dinilai (score) dengan jarak interval 1. Score dari pilihan tersebut antara lain sebagai berikut :

Tabel. 3.2

Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu mungkin Setuju	3
4	Ragu-Ragu mungkin tidak setuju	4
5.	Setuju	5
6	Sangat Setuju	6

3.9. Teknik Pengujian intrumen penelitian

Sebelum dilakukan analisis data,terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur.uji instrumen tersebut meliputi uji validitas

dan realibilitas. Setelah uji-uji tersebut dilakukan, maka tahap berikutnya yaitu melakukan teknik analisis data.

3.9.1. Analisis deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

3.9.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.¹⁰⁷

3.9.3. Parsial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena

¹⁰⁷ Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressido, 2015), H. 145

tidak didasarkan atas banyak asumsi.¹⁰⁸ Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengujian hipotesis.¹⁰⁹

3.9.4. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau model measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

X = Gaya kepemimpinan (X1)

Kompensasi (X2)

Z = Motivasi

Y = Kinerja Pemerintah desa

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen dan sedangkan dan merupakan *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan koefisien regresi sederhana yang

¹⁰⁸ *Ibid*, H. 148

¹⁰⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung:Alfabeta,2013), H. 143

menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian.¹¹⁰

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

a. *Convergent validity*

Model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan *software SmartPLS*. Ukuran reflektif dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan kostruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap sudah cukup.¹¹¹

b. *Descriminant validity*

¹¹⁰ Abdillah dan Jogiyanto, *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM, 2009), H.

¹¹¹ Imam Ghozali, *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0ed. 2.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015), H. 34

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.¹¹² *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $>0,7$. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.¹¹³

c. *Composit Reliability*

mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika mempunyai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.¹¹⁴

3.9.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

¹¹² Jogiyanto, *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Variabel dalam Penelitian Bisnis*. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011), H. 64

¹¹³ Ghozali, dan Latan, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2015), H. 115

¹¹⁴ Hartono, J., & Willy, A, *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*, (Yogyakarta: BPF, 2014), H. 43

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Jaya, 2008).

a. R square (R²)

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-squares* (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model

b. Q Square

Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2015). Besaran *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran *Q* ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Nilai *Q*-

Q-Square 0,02, 0,15, 0,35 dapat disimpulkan bahwa nilai *predictive relevance* lemah, moderate dan kuat. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

Dimana $R^2_1, R^2_2 \dots R^2_p$ adalah *R-square* variabel endogen.

3.9.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Perbandingan hitung dengan t-tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Nilai t-hitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software SmartPLS*.

Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*). Untuk pengujian hipotesis pada $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,984. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_0 diterima.

a. Analisis SEM dengan efek mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,98$
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel

mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,98$

3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Aceh Tamiang

Kabupaten Aceh Tamiang berada dalam wilayah pemerintahan Provinsi Aceh terletak pada koordinat geografis 030 53' 18,81''– 040 32' 56,76'' Lintang Utara, 970 43' 41,51''– 980 14' 45,41'' Bujur Timur dengan luas wilayah berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2015 tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan, adalah 1956,72 Km² , namun berdasarkan interpretasi dan perhitungan digitasi spasial yang ditetapkan dengan Qanun Kabupaten Aceh Tamiang Nomor 14 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2012-2032, adalah 2216,16 Km² . Dengan batas-batas wilayah meliputi:

- sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Langsa Timur Kota Langsa dan Selat Malaka;
- sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara;
- sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utaradan Kecamatan Pinding Kabupaten Gayo Lues; dan
- sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Serba Jadi dan Kecamatan BireunBayeum Kabupaten Aceh Timur.

Secara administratif kewilayahan, kabupaten administratif terbagi menjadi 12 Kecamatan dengan 213 Desa. Secara geografis regional, Kabupaten Aceh Tamiang merupakan pintu gerbang memasuki wilayah Provinsi Aceh bagian pesisir timur pulau

Sumatera yang terdiri dari 4 (empat) kecamatan wilayah pesisir pantai yang berbatasan langsung dengan Selat Malaka, yaitu Kecamatan Seruway, Kecamatan Bendahara, Kecamatan Banda Mulia dan Kecamatan Manyak Payed.¹¹⁵

Kemudian 4 (empat) kecamatan wilayah pegunungan yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Aceh Timur, Gayo Lues dan Provinsi Sumatera Utara, yaitu Kecamatan Sekerak, Kecamatan Bandar Pusaka, Kecamatan Tamiang Hulu dan Kecamatan Tenggulun. Sedangkan 4 (empat) kecamatan lainnya merupakan wilayah perbukitan dan dataran, yaitu Kecamatan Kejuruan Muda, Kecamatan Rantau, Kecamatan Karang Baru dan Kecamatan Kota Kuala Simpang.

Hasil proyeksi penduduk tahun 2014 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Aceh Tamiang adalah 272.228 jiwa yang tersebar di 12 Kecamatan. Penduduk laki-laki berjumlah 136.626 jiwa dan perempuan 135.602 jiwa, dengan rasio jenis kelamin (sex ratio) sebesar 101. Ini berarti untuk setiap 100 penduduk perempuan terdapat 1 penduduk laki-laki lebih banyak. Laporan penduduk Per-Kecamatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2016 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Aceh Tamiang adalah 291.986 jiwa yang terdiri dari perempuan 143.600 jiwa dan laki-laki 148.386 jiwa dengan total jumlah Kepala Keluarga 76.896 KK.

Kabupaten Aceh Tamiang terdiri dari 12 kecamatan, yaitu:

- Kecamatan Tamiang Hulu
- Kecamatan Bandar Pusaka

¹¹⁵ Badan Pusat Statistik Aceh Tamiang 2018

- Kecamatan Kejuruan Muda
- Kecamatan Tenggulun
- Kecamatan Rantau
- Kecamatan Kota Kuala Simpang
- Kecamatan Seruway
- Kecamatan Bendahara
- Kecamatan Banda Mulia
- Kecamatan Karang Baru
- Kecamatan Sekerak
- Kecamatan Manyak Payet.

4.1.1. Kecamatan Seruway

Kecamatan Seruway berada dalam wilayah pemerintahan Provinsi Aceh terletak pada koordinat geografis 04 Derajat 43' 32,00''– 05 derajat 06'57,00'' Lintang Utara, 97 derajat 31'28,00''– 97 derajat 39'34,00'' Bujur Timur dengan luas wilayah 188,49 Km². Kecamatan Seruway kabupaten Aceh Tamiang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten aceh Tamiang No 8 tahun 2018. Dengan batas-batas wilayah meliputi:

- sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Beendahara dan Kecamatan Banda Mulia;
- sebelah timur berbatasan dengan Selat Malaka;
- sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara; dan

- sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Rantau.¹¹⁶

Hasil proyeksi penduduk tahun 2016 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kecamatan Seruway adalah 26.672 jiwa yang tersebar di 24 desa. Penduduk laki-laki berjumlah 13.406 jiwa dan perempuan 13.266 jiwa, dengan rasio jenis kelamin (sex ratio) sebesar 101. Ini berarti untuk setiap 100 penduduk perempuan terdapat 1 penduduk laki-laki lebih banyak.

Kecamatan Seruway memiliki 24 Desa yaitu:

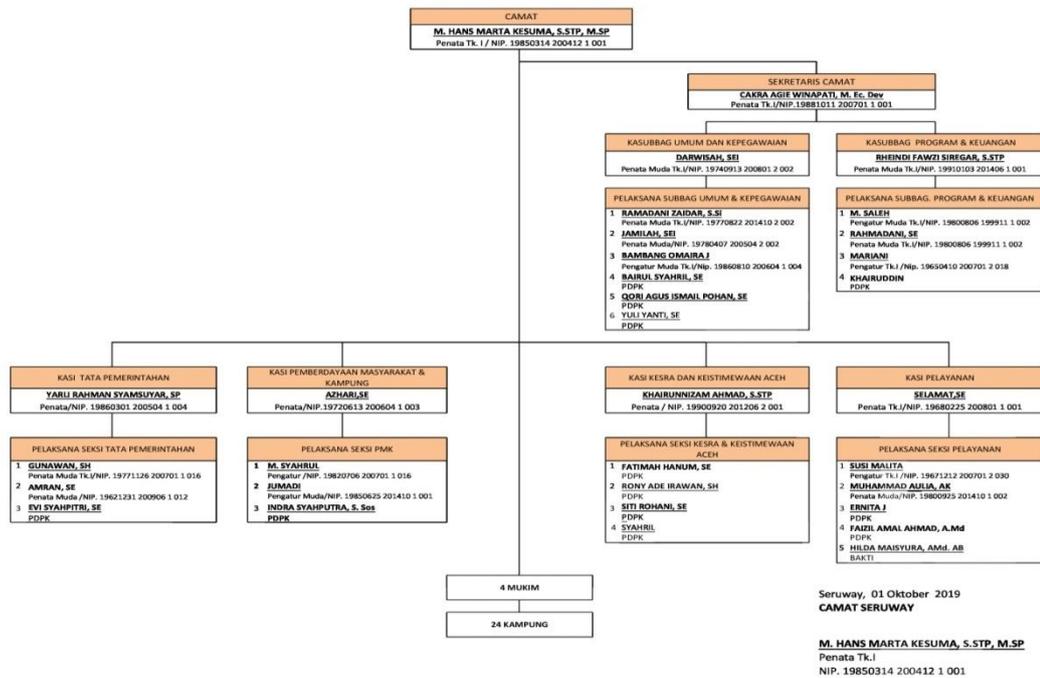
1. Suka Ramai II
2. Suka Ramai I
3. Perk. Gedung Biara
4. Air Masin
5. Sidodadi
6. Tualang
7. Matang Sentang
8. Alur Alim
9. Lubuk Damar
10. Sungai Kuruk III
11. Sungai Kuruk II
12. Gedung Biara
13. Perk. Seruway
14. Padang Langgis
15. Pantai Balai
16. Binjai
17. Tangsi Lama
18. Pekan Seruway

¹¹⁶ Badan Pusat Statistik, *Kecamatan Seruway Dalam Angka 2017*, H. 2

- 19. Muka Sungai Kuruk
- 20. Sungai Kuruk I
- 21. Paya Udang
- 22. Gelung
- 23. Kampung Baru
- 24. Kuala Pusung Kapal.

4.1.2. Struktur Organisasi Kecamatan Seruway

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT SERUWAY KABUPATEN ACEH TAMIANG



4.1.3. Visi-misi Seruway

- a. Visi
 - “ Aceh Tamiang mandiri dab berdaya saing menuju masyarakat islami yang sejahtera
- b. Meningkatkan reformasi dan birokrasi berbasis information communication technology (ITC) dalam mewujudkan birokrasi pemerintah yang melayani dan memberdayakan masyarakat

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18 – 25 Tahun	15%	15%
2	26 – 30 Tahun	13%	13%
3	31 – 35 Tahun	33%	33%
4	36 – 40 Tahun	27%	27%
5	41 – 50 Tahun	8%	8%
6	50 – 70 Tahun	4%	4%
Total		100 Responded	100%

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usia yang bervariasi dari usia 18 tahun hingga 50 tahun. Responden yang paling dominan adalah responden yang berusia 21-23 tahun sebanyak 39 orang sebesar 39%. Sedangkan responden lainnya yang berusia 24- 26 tahun sebanyak 25 orang sebesar 25%, 27-29 tahun sebanyak 10 orang sebesar 10%, 30-32 tahun sebanyak 7 orang sebesar 7%, 33-35 tahun sebanyak 4 orang sebesar 4%, 36-38 tahun sebanyak 4 orang sebesar 4%, dan 38-50 tahun sebanyak 3 orang sebesar 3%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan/jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1	Kepala dusun	28	28 %
2	Imam dusun	15	15 %
3	Kaur pemerintah	9	9%
4	MDSK	19	19%
5	Kaur umum	6	6%
6	Kaur keuangan	7	7%
7	Sekdes	6	6%
8	LKMK	3	3%
9	Kasi kesejahteraan	2	2%
10	Khatib mesjid	3	3%
11	Bilal mayit Laki/Perempuan	2	2%
Total		100	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 28% responden pada penelitian ini berprofesi sebagai Kepala dusun, 15% responden sebagai Imam dusun, 9% sresponden sebagai Kaur pemerintah, 19% responden sebagai MDSK, 6%responden sebagai kaur umum, 7% responden sebagai kaur keuangan, 6%

sebagai Sekretaris desa, 3% responden sebagai LKMK, 2% responden sebagai kasi kesejahteraan, 3% sebagai khatib mesjid dan 2% sebagai Bilal Mayit.

Tabel 4.4

Tabel 4.4 Berdasar kan alamat Responden

No	Nama Desa	Jumlah Responden
1	Lubuk damar	27
2	Sungai Kuruk III	26
3	Sungai Kuruk I	11
4	Sidodadi	9
5	Padang langgis	3
6	Binjai	4
7	Matang sentang	3
8	Tangsi Lama	4
9	Pusung Kapal	1
10	Gedung biara	7
11	Pantai Balai	3
12	Pekan Seruway	1
13	Perk seruway	1
Jumlah Responden		!00 Responden

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 26 responden pada penelitian ini bertempat tinggal di Lubuk Dmar, 26 Responden di Sungai Kuruk III, 11 Responden sungai Kurik I. 9 responden di sidodadi, 3 responden di padang langgis, 4 responden di binjai, 4 responden di tangsi lama, 7 responden di gedung biara, 3 respponden di pantai balai, 1 responden di pekan seruway, 1 responden di perkampungan seruway, dan 3 responden di matang sentang.

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Sd	29	29%
2	SMP – MTS	45	45%
3	SMA/SMK/MA	1%	1%%
4	D1/D2/D3	0	0%
5	S1	25	25%
Total		100 Responden	100%

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 0%, SMP/MTS sebanyak 2%, responden yang berpendidikan SMA/MA/SMK sebanyak 66%, dan responden yang berpendidikan /Diploma sebanyak 6%. Jadi, mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini adalah SMA/MA/SMK sebanyak 66 orang sebesar 66%.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Jenis Kelamin	Junlah Responden	Persentase
1	0 – 1 Tahun	55	55%
2	2 – 4 Tahun	18	18%
3	5 – 7 Tahun	22	22%
4	7 – 9 Tahun	5	5%
Total		100 Responden	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden pada penelitian ini yang Sudah Lama bekeerja di pemerintah desa 0 – 1 Tahun adalah sebanyak 55 orang sebesar 55%, yang sudah selama bekerja 2 – 4 Tahun adalah sebanyak 18 orang sebesar 18%, yang sudah bekerja selama 5 – 7 Tahun adalah sebanyak 22 orang sebesar 22%, dan sudah lama bekerja di pemerintah desa 7 – 9 Tahun adalah sebanyak 5 orang sebesar 5%. Jadi, mayoritas karakteristik responden berdasarkan sudah lama bekerja adalah >1.000.000 – 2.000.000.sebanyak 33%.

Tabel 4.7
Karakteristik berdasarkan Pendapatan

No	Jenis Kelamin	Junlah Responden	Persentase
1	<> Rp 1.000.000	23	23%
2	> Rp. 1.000.000 - Rp 2.000.000	73	73%
3	> Rp. 2.000.000 - Rp 3.000.000	4%	4%
4	> Rp. 3.000.000 - Rp.4.000.000	0	0
5	<> Rp. 4.000.000	0	0
Total		100 Responden	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden pada penelitian ini yang memiliki pendapatan <>1.000.000 adalah sebanyak - orang sebesar -%, yang memiliki pendapatan >1.000.000 – 2.000.000 adalah sebanyak - orang sebesar -%, yang memiliki pendapatan >2..000.000 – 3.000.000 adalah sebanyak - orang sebesar -%, dan yang memiliki pendapatan >4.000.000 adalah sebanyak - orang sebesar -%. Jadi, mayoritas karakteristik responden berdasarkan pendapatan adalah >1.000.000 – 2.000.000.sebanyak -%

4.3. Hasil Temuan Penelitian

4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pemerintah

desa. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 7 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) \\ &= (7-1) / 5 = 1,2\end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat Rendah : 1.00 – 1.2

Rendah : 1.21 – 2.4

Cukup : 2.41 – 3.6

Tinggi : 3.61 – 4.8

Sangat Tinggi : 4.81 – 6

4.3.1.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi . Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan pada Tabel 4.7 dan Tabel 4.8

Tabel 4.8 Gaya Kepemimpinan

No	Item	Mean	Kriteria
1	X1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	X1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	X1.3	5.120	Sangat Tinggi
4	X1.4	5.090	Sangat Tinggi
5	X1.5	5.030	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 5.21. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan X1.2 sebesar 5.210 yaitu “Pimpinan saya selalu mengapresiasi ide-ide positif yang dikemukakan pegawainya”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan pemerintah desa, sehingga pemerintah desa baik dalam kinerjanya.

Tabel 4.9 Kompensasi

No	Item	Mean	Kriteria
1	X2.1	5.060	Sangat Tinggi
2	X2.2	5.210	Sangat Tinggi
3	X2.3	5.230	Sangat Tinggi
4	X2.4	5.100	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompensasi termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 5.23. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan X2.3 sebesar 5.230 yaitu “Ada bonus setiap kegiatan diluar dari gaji bulanan”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Kompensasi memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan pemerintah desa, sehingga pemerintah desa baik dalam kinerjanya.

4.3.1.2. Hasil Analisis Variabel Mediasi

Tabel 4.10 Motivasi

No	Item	Mean	Kriteria
1	Z1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	Z1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	Z1.3	5.230	Sangat Tinggi
4	Z1.4	5.000	Sangat Tinggi
5	Z1.5	4.980	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Motivasi termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 5.230. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan Z1.4 yaitu “mendapatkan penghargaan ketika salah satu pegawai mendapatkan prestasi”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Motivasi Sebagai Variabel

mediasi memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan pemerintah desa, sehingga pemerintah desa termotivasi dengan pekerjaannya baik dalam kinerjanya.

4.3.1.3. Hasil Analisis Variabel Endogen

Tabel 4.11 Kinerja Pemerintah Desa

No	Item	Mean	Kriteria
1	Y1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	Y1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	Y1.3	5.320	Sangat Tinggi
4	Y1.4	4.990	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 5.320. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan Y1.3 yaitu “Memiliki tanggung jawab ketika melakukan kesalahan”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kinerja memberikan pengaruh yang cukup sangat tinggi kepada karyawan pemerintah desa, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dengan pekerjaannya.

4.3.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

4.3.2.1. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* atau *component score* yang di estimasi dengan software SmartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60. *alphadapat* dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.12 Outer Loading

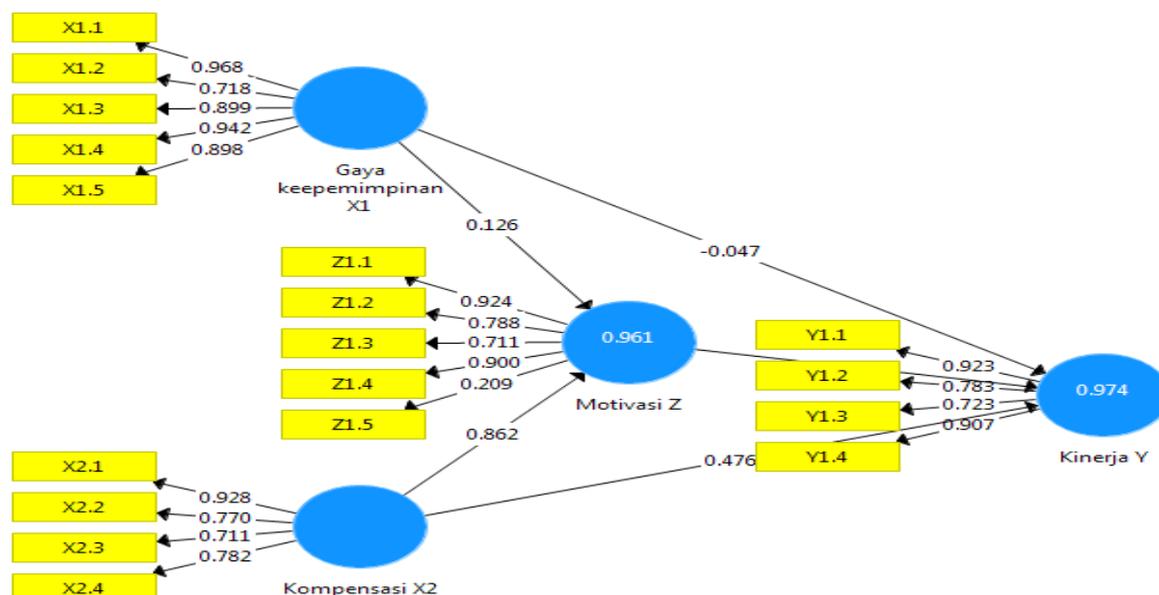
	Gaya kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pemerintah Desa (Y)
X1.1	0,968			
X1.2	0,718			
X1.3	0,899			
X1.4	0,942			
X1.5	0,898			
X2.1		0,928		
X2.2		0,770		
X2.3		0,710		
X2.4		0,782		
Z1.1			0,924	
Z1.2			0,788	
Z1.3			0,711	
Z1.4			0,900	

Z1.5			0.209	
Y1.1				0,923
Y1.2				0,783
Y1.3				0,723
Y1.4				0,907

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengolahan dengan menggunakan software smartPLS data yang dilihat pada tabel 4.12 nilai *outer model* atau korelasi antarkonstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *Convergent Validity* terdapat satu indikator dengan nilai *loading factor* yang tidak memenuhi kriteria atau dapat dikatakan lemah yaitu Z1.5

Gambar 4.1 Hasil *Outer Loading*



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat diketahui pada tabel 4.11 atau gambar 4.1, bahwa nilai *outerloading* atau korelasi antara konstruk

dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,50, yang berarti bahwa konstruk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

4.3.2.2. Hasil *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika setiap nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* yang lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant Validity* dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.13 *Cross Loading*

Variabel	Gaya kepemimpinan (X1)	Kinerja pemerintah desa (Y)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Z)
X1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
X1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
X1.3	0,899	0,789	0,803	0,811
X1.4	0,942	0,808	0,840	0,824
X1.5	0,898	0,744	0,773	0,755
X2.1	0,968	0,923	0,928	0,924
X2.2	0,718	0,783	0,770	0,788
X2.3	0,457	0,723	0,711	0,711
X2.4	0,804	0,691	0,782	0,691
Y1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
Y1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
Y1.3	0,457	0,723	0,711	0,711
Y1.4	0,874	0,907	0,861	0,856
Z1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
Z1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
Z1.3	0,457	0,723	0,711	0,711
Z1.4	0,906	0,850	0,852	0,900
Z1.5	0,144	0,153	0,165	0,209

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa konstruk gaya kepemimpinan memiliki nilai lebih tinggi di setiap indikatornya (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5), dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Hal yang sama juga dengan kompensasi yaitu memiliki nilai konstruk lebih tinggi di setiap indikatornya (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4) dibandingkan dengan konstruk indikator lainnya, sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Selanjutnya hasil dari konstruk motivasi juga mempunyai nilai indikator lebih tinggi dibandingkan nilai konstruk lainnya terhadap indikator motivasi (Z1.1, Z1.2, Z1.3, Z1.4, Z1.5), sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

Kemudian yang terakhir untuk variabel kinerja pemerintah desa, (Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4) nilai indikator yang muncul lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk indikator lainnya, sehingga memiliki *Discriminant Validity* yang baik juga.

Hasil dari semua nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* paling besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* variabel laten lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel laten sudah memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

4.3.2.3. Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Kriteria Reliability dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas

yang tinggi jika mempunyai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

Tabel 4.14 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Gaya kepemimpinan_(X1)	0,931	0,949
Kompensasi (X2)	0,810	0,877
Motivasi (Z)	0,775	0,852
Kinerja pemerintah desa (Y)	0,855	0,904

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,931, variabel kompensasi sebesar 0,810, variabel motivasi sebesar 0,775, dan variabel kinerja pemerintah desa sebesar 0,855 yang berarti semua variabel sudah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi jawaban responden dalam setiap konstruk memiliki reabilitas yang baik.

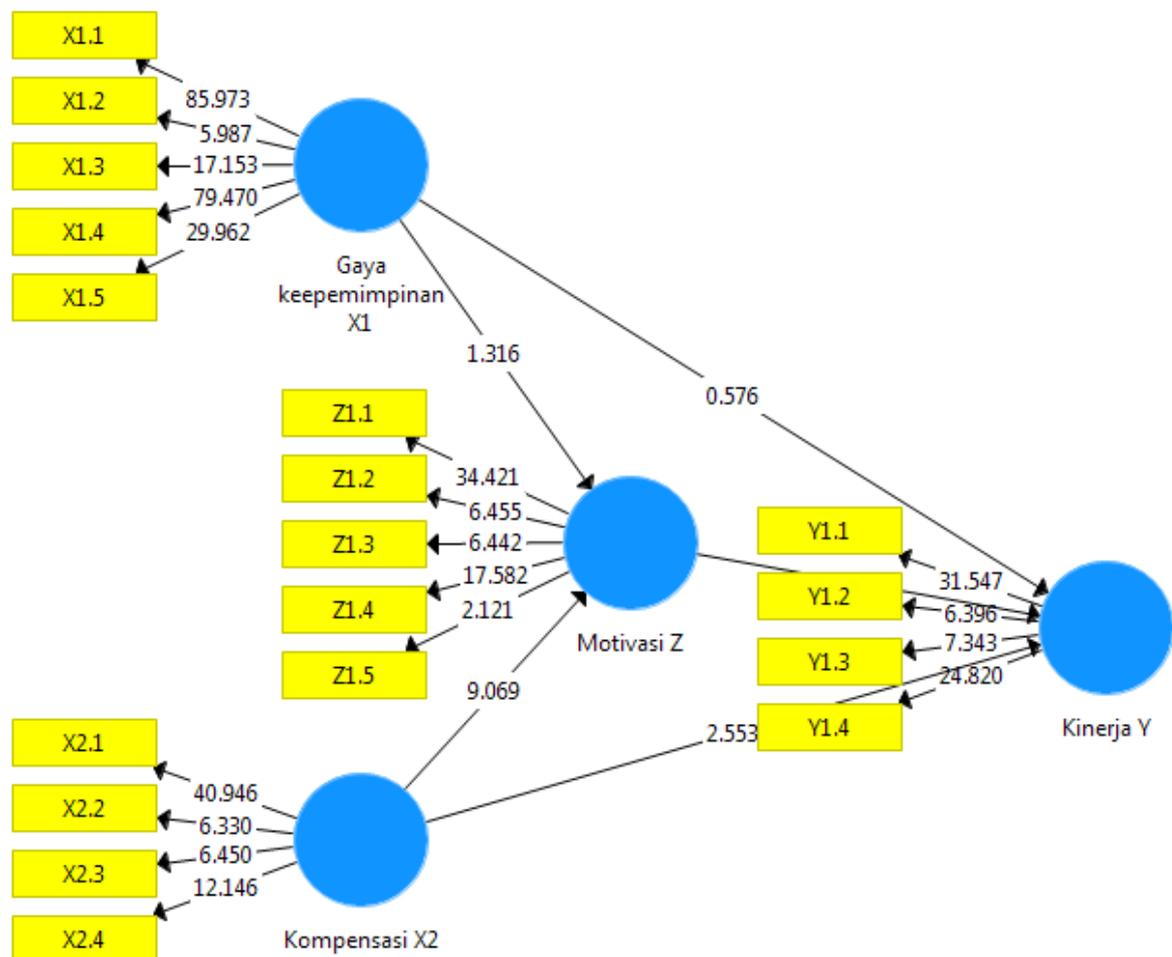
Composite Reliability variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,949, variabel Kompensasi sebesar 0,877, variabel motivasi sebesar 0,852, dan variabel kinerja pemerintah desa sebesar 0,904 yang berarti semua variabel telah memiliki nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan dapat disimpulkan bahwa semua konstruk (variabel) memenuhi kriteria reliabilitas.

Berdasarkan kedua tabel di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* masing masing konstruk (variabel)

sudah di atas 0,60 maupun 0,70. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik.

4.3.3. Hasil Uji Inner Model atau Structural Model

Gambar 4.2 Model Struktural Hasil Bootstrapping



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pengujian *inner model* atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian. Model Struktural

dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, uji-t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. Hasil R Square

Tabel 4.15 Hasil R-Square

	R-Square	R-square Adjusted
Motivasi (Z)	0,961	0,960
Kinerja (Y)	0,974	0,973

Sumber : Data primer Diolah, 2021

Dalam penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi. Serta variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi.

Tabel 4.15 menunjukkan besar nilai R-Square untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 0,961. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 96.1% sisanya 4.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam model. Hasil selanjutnya untuk variabel kinerja pemerintah desa memperoleh hasil R-Square sebesar 0,973, yang artinya variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pemerintah desa sebesar 93.7% sisanya 7,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dihipotesiskan dalam model.

b. Hasil *Q-Square*

Nilai *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive relevance* yang relevan jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol). Besaran pada *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q < 1$. Model ini semakin baik jika nilai *Q-Square* mendekati 1. Nilai *Q-Square* diperoleh dari:

$$Q_2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R^2)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,961^2) (1 - 0,974^2)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,923) (1 - 0,948)$$

$$Q_2 = 1 - (0,07) (0,051)$$

$$Q_2 = 1 - 0,035$$

$$Q_2 = 0,996$$

Hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini 0,996, yang berarti bahwa 99.6% variabel independen dan *intervening* ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja Pemerintah desa.

c. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *PathCoefficient* untuk menguji model ini. Hasil hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,98498 dimana diketahui nilai df sebesar 100 α sebesar 0,05 (two tailed). Batasan untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,98498$, dimana apabila nilai t-statistik berada pada rentang nilai 1,98498 dan 1,98498 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0).

Tabel 4.16 Hasil Path Coefficients

	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Devia	T statistich	P Values
Gaya kepemimpinan(X1) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	-0,047	-0,048	0,085	0,558	0,577
Gaya kepemimpinan(X1) -> Motivasi (Z)	0,126	0,129	0,089	1,416	0,157
Kompensasi(X2) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	0,476	0,477	0,175	2,722	0,007
Kompensasi(X2) -> Motivasi (Z)	0,862	0,859	0,087	9,873	0,000
Motivasi (Z) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	0,560	0,558	0,165	3,400	0,001

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16, berikut adalah penjelasan hipotesis dari setiap variabel dalam penelitian ini:

- 1) Pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)

Tabel 4.17 Hasil Path Coefficients X1-Z

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X1 – Z	0,126	0,129	0,089	1,416	0,157

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dapat dilihat bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh ($O= 0,126$) dengan variabel endogen Motivasi (Z). Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,416 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X1 terhadap Z = < t-tabel (1,98498) dan nilai p – value 0,157. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z) terbukti. Sehingga H_0 diterima / H_a ditolak, yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z).

2) Pengaruh langsung antara Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z)

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z)

H_a : Ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z)

Tabel 4.18 Hasil *Path Coefficients* X2 - Z

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X2 – Z	0,862	0,859	0,087	9,873	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Selanjutnya variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh ($O=0,862$) terhadap variabel endogen motivasi (Z). Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 9,873 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X2 terhadap Z = > t-tabel (1,98498) dan nilai p – value 0.000. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang

menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi (Z) terbukti. Sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X2) terhadap motivasi (Z).

3) Pengaruh Langsung antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

H_a : Ada pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Tabel 4.19 Hasil Path Coefficients X1-Y

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X1 – Y	-0,047	-0,048	0,085	0,558	0,577

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh ($O = -0,047$) terhadap variabel endogen kinerja pemerintah desa (Y). Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,558 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X1 terhadap Y $<$ t-tabel (1,98498) dan nilai p – value 0.577. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh langsung antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) tidak terbukti. Sehingga H_0 diterima/ H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh

langsung antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y).

- 4) Pengaruh Langsung antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Tabel 4.20 Hasil Path Coefficients X2 - Y

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X2 – Y	0,476	0,477	0,175	2,722	0,007

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Kemudian variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh sebesar (O=0,476) terhadap variabel endogen kinerja pemerintah desa (Y) Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,722 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X2 terhadap Y = > t-tabel (1,98498) dan nilai p – value 0.007. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti. Sehingga Ho ditolak/Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintahh desa (Y).

5) Pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Ho: Tidak ada pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

Ha: Ada pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Tabel 4.21 Hasil Path Coefficients Z - Y

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
Z-Y	0,560	0,558	0,165	3,400	0,001

Sumber Data Premiere, 2021

Hasil variabel motivasi (Z) mempunyai pengaruh (O=0,560) terhadap variabel endogen kinerja pemerintah desa (Y). Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,400 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung Z terhadap Y = > t-tabel (1,98498) dan nilai p – value 0.001. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel motivasi (Z) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti. Sehingga Ho ditolak/Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi (Z) terhadap kinerja pemerintah desa (Y).

Tabel 4.22 Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects)

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X1 – Z – Y	0,071	0,072	0,054	1,317	0,188
X2 – Z – Y	0,483	0,480	0,155	3,109	0,002

Sumber : Data Primer diolah, 2021

- 6) Pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Ho: Tidak ada pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Ha: Ada pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening

**Tabel 4.23 Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects)
X1 terhadap Z melalui Y**

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X1 – Z – Y	0,071	0,072	0,054	1,317	0,188

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.23 *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* diatas, pengujian hipotesis tidak langsung yang pertama adalah pengujian pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui variabel motivasi (Z) mempunyai pengaruh (O = 0,071), dengan nilai t -statistic untuk hubungan konstruk ini adalah 1,317, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X1 terhadap Y

melalui $Z = < t\text{-tabel}$ (1,98498), dan nilai $p\text{-value}$ 0,188. Sehingga dalam penelitian ini H_0 diterima/ H_a ditolak, yang artinya bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui variabel motivasi (Z) tidak terbukti.

7) Pengaruh tidak langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening

H_0 : Tidak ada pengaruh tidak langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening

H_a : Ada pengaruh tidak langsung antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 4.24 Hasil *Path Coefficients (Specific Indirect Effects) X2 terhadap Z melalui Y*

	O	M	St.dev	T Statistic	P Values
X2 – Z – Y	0,483	0,480	0,155	3,109	0,002

Lalu yang terakhir pengujian hipotesis tidak langsung variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui variabel motivasi (Z) mempunyai pengaruh (O =0,483), dengan nilai $t\text{-statistic}$ untuk hubungan konstruk ini adalah 3,109, yang menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung}$ X2 terhadap Y melalui Z = > $t\text{-tabel}$ (1,98498), dan nilai $p\text{-value}$ 0,002. Sehingga dalam hipotesis ketujuh ini H_0 ditolak/ H_1 diterima, artinya bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) melalui variabel Motivasi (Z) terbukti

4.4.Pembahasan

4.4.1. Pengaruh langsung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,126 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 12.6%. Kemudian nilai p-value lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,157. Lalu nilai t- statistic 1,579 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1,984. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Z) terbukti tidak signifikan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi (Z) yang berarti sesuai dengan **hipotesis pertama (Ha₁) ditolak.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Alder manase berangin-angin 2018) yang menyatakan bahwa tidak ada nya pengaruh positif dan P Values pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada karyawan sekolah menengah telkom sandy putra medan. Pimpinan pada sekolah menengah medan. Tidak selalu memberikan dukungan untuk meningkatkan potensi diri kepada para karyawan sekolah menengah medan khususnya yang menjadi responden dalam penelitian ini, dan juga para karyawan selalu berupaya membangun hubungan yang

harmonis dan saling menghargai satu dengan yang lain, sehingga dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada diri karyawan.

Hal ini mendukung teori dari (Gibson, 2010) bahwa dalam sebuah organisasi bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

4.4.2. Pengaruh Langsung Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,862 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 86,2%. Kemudian nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Lalu nilai t- statistic 10,519 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1,984. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk kompensasi (X2) terhadap motivasi (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan

kompensasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi (Z) yang berarti sesuai dengan **hipotesis kedua (Ha₂) diterima.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cornelius Krisna Agnis Purnanto Putro yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja secara positif, artinya bahwa semakin adil semakin wajar dan semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan karena merasa senang dalam bekerja, merasa dihargai, bekerja keras dan memiliki semangat juang saat bekerja. motivasi kerja karyawan tersebut.

4.4.3. Pengaruh Langsung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) Terhadap kinerja pemerintah desa (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,057 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 5,7%. Kemudian nilai p-value lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,470 Lalu nilai t- statistic 0,724 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1,984. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti tidak signifikan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa (Y) yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga (Ha₃) ditolak.

4.4.4. Pengaruh Langsung Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) Terhadap kinerja pemerintah desa (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,476 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 47,6%. Kemudian nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Lalu nilai t-statistic 2,505 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1,984. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan kompensasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa (Y) yang berarti sesuai dengan hipotesis empat (Ha4) diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Anoki Ardian Dito yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja secara positif, artinya bahwa semakin adil kompensasi dan semakin layak kompensasi yang diberikan sesuai pekerjaan yang dilakukan kepada karawan, maka akan semakin tinggi bagus pula kinerja karyawan karena merasa senang dalam bekerja, merasa dihargai, sehingga membuat bekerja keras dan memiliki semangat juang saat bekerja.

4.4.5. Pengaruh Langsung Variabel Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Motivasi (Z) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,560 yang berarti terdapat pengaruh positif sebesar 56,0%.

Kemudian nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Lalu nilai t- statistic 3,400 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1.984. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh motivasi (Z) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan motivasi (Z) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa (Y) yang berarti sesuai dengan **hipotesis kelima (H₅) diterima.**

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivia wiinda ony panjaitan 2020. Bahwa jika motivasi ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi sebagai aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat

4.4.6. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) Melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui motivasi (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,071, dengan nilai p-value lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,188. Lalu, nilai *tstatistic* sebesar 1,433 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1.984. Sehingga tidak terdapat pengaruh oleh konstruk gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui

variabel motivasi (Z). hal ini berarti tidak sesuai dengan **hipotesis keenam(Ha6) ditolak.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukarni & Askafi, 2017) yang juga mempunyai hasil bahwa variabel motivasi kerjabelum mampu memediasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil pengaruh tidak langsung dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening memiliki nilai yang lebih tinggi. Sehingga untuk meningkatkan kinerja lebih efektif melalui jalur tidak langsung yakni dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi kerja bagi para karyawan dapat dimaksimalkan tentukan meningkatkan kinerja karyawan. Maka untuk mendukung motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati dari faktor gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi dan terhadap ide-ide positif yang dikemukakan karyawan, memperhatikan kenyamanan dan fasilitas yang baik kepada karyawan dan karyawan selalu diberikan bimbingan, dorongan serta arahan dari pimpinan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

4.4.7. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Y) Melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui motivasi (Z) mempunyai nilai

koefisien jalur sebesar 0,483, dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Lalu, nilai *t statistic* sebesar 3,109 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1.984. Sehingga tidak terdapat pengaruh oleh konstruk kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui variabel motivasi (Z). hal ini berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketujuh (Ha7) ditrima

Hasil ini sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh H.P & Sawitri dan penelitian oleh Yunanto & Mulyanto, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati, hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja dapat mendukung karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien. Karyawan yang termotivasi dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman serta adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan karyawan, atau antar sesama karyawan dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Akan tetapi dalam penelitian ini, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

BAB V

PENUTUP

1.6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening . Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan Bank Yang bekerja dibawah naungan pemerintah desa. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan hasil pengujian yang telahn dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak Terdapat pengaruh langsung positif karena p-value lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.157. lalu nilai T-Statistic 1.567 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.984 sehingga pengaruh konstruk gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Z) terbukti tidak signifikan. Sesuai dengan hipotesis pertama (Ha1)Ditolak.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan karena p-value lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000. Lalu T-statistic 10.519 Lebih besar dari t-tabel yaitu 1.984 sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk kompensasi (X2) terhadap motivasi (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan Hipotesis kedua (Ha2) Diterima,
3. Tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel gaya kepemimpinan karena p-value 0.470 lebih besar dari 0.05 lalu T-statistic 0.724 lebih kecil dari t-tabel

- yaitu 1.984 sehingga pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) tidak signifikan. Sesuaidengan hipotesis (Ha) ditolak.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Pemerintah desa karena p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.013 Lalu t-statistic 2.505 dimana nilai tersebut lebih bsar dari t-tabel 1.984. Sehingga pengaruh yang diberikan olehh konstruk kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) signifikan, yang berarti sesuai dengan hipotesis (Ha) diterima.
 5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel motivasiterhadap kinerja pemerintah desa karena p-value lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.001. lalu nilai T-statistic 3.400 Lebih besar dari t-tabel yaitu 1.984. Sehingga pgaruh yang diberikan motivasi (Z) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) terbukti signifikan. Yang berarti sesuai dengan hipotesis (Ha5) diterima.
 6. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel gayakepemimpinan terhadap kinerja pemerintah desa melalui motivasi sebagaivariabel intervening karena p-value lebih besar dari 0.005 yaitu 0.188. lalu nilai T-statistik sebesar 1.433 dimana nilai tersebut lebih kecil darit-tabel yaitu 1.984. sehingga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan(X1) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui variabel motivasi (Z) yang berarti hipotesis (Ha6) ditolak
 7. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabelmotivasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening karena

nilai p-value lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.002. Lalu nilai T-statistic sebesar 3.109 dimana nilai tersebut lebih besar dari T-tabel dalam penelitian ini. Yaitu 1.984. sehingga terdapat pengaruh oleh konstruk kompensasi (X2) terhadap kinerja pemerintah desa (Y) melalui Motivasi (Z) hal ini berarti sesuai dengan hipotesis (Ha7) diterima.

B. Saran

Setelah adanya hasil dari penelitian ini, baik hasil analisis maupun kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada dan tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pemerintah desa. Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pemerintah desa yang optimal selain gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintah desa selain gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dengan memperluas daerah survei yang tidak hanya di satu tempat saja, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

2. Bagi Pemerintah Desa Kecamatan Seruway.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini, agar kinerja karyawan tetap baik, maka pemerintah desa harus selalu mempertahankan dan bahkan meningkatkan aspek gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang diberikan tepat waktu serta motivasi kerja yang tinggi untuk setiap pegawai yang bekerja sebagai perangkat desa, diantaranya:

- a. Gaya kepemimpinan di Kecamatan Seruway sudah cukup baik, tetapi alangkah lebih baik agar pemimpin terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mempunyai komunikasi yang baik secara langsung oleh setiap pegawainya, juga memperhatikan kenyamanan serta fasilitas pegawai.
- b. Motivasi untuk para karyawan selalu diberikan terus menerus, karena dengan motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdullah. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressido.
- Abdillah dan Jogiyanto. 2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga, Panji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ke-4. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. 2015. *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0ed*.
2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hafni Sahir, Syafrida. Dkk. 2021. *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Hartono, J., & Willy, A. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris* . Yogyakarta: BPFPE.
- House dalam Gery Yuki. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi 5, Terjemahan Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.

- Indahsari, Meithiana, dkk. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya: Unitomo Press.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Variasi dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Latif, Adam. 2020. *Kepemimpinan Pemerintah Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningrat, Koentjara. 1987. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Nugroho, Rian dan Suprpto. Firre An. 2021. *Administrasi Pemerintahan Desa Bagian 4: Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rivai Zainal, Veithzal. Dkk. 2017. *Kepemimpinan dan Prilaku organisasi*. Edisi 4, Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmawati, Ita. Dkk. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sepmady Hutahaean, Wendy. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Pree.
- Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Sanusi, Eddy. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta:Penebar Media Pustaka.
- Siagian. 2013.*Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sirah Aminah. 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Insan Media Pustaka.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Suhartini, Eka. 2016 *Islamic Human Resource Management, Cet. Kedua*, Alauddin Universitar Press.
- Timotius. 2016. *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi.
- Thoah,Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Rivai Zainal, Veithzal. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cet. Pertama.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, Djoko. 2010. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

2. Jurnal

- Istifadah, A & Santoso, B. 2019.*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. *International Journal of Social Science and Busines*.

- Nuraeni Dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. YUME: Jurnal Of Managemen. Vol. 2 No. 1.
- Nuralitas, Windya, Dan JokoTri Nugraha. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Opegawai Dikantor Kecamatan Tegalrejo*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02, No. 01.
- Rosalina, Maya. *kinerja pemerintah desa dalam pembangunan infrastruktur di desa kuala lapang dan desa taras kecamatan malinau barat kabupaten malinau*. Jurnal : E-Journal Pemerintahan Integratif.

3. Skripsi

- Aisia, Galih. 2017. *Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Di Tinjau Dari Ekonomi Islam*. Skripsi. Lampung: UIN Raden Intan.
- Asmayana, 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Astamega, Tiya. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Altarom, Ilham. 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Skripsi. Undip Semarang.

- Bahrudin. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Di Mojokerto*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional.
- Badhrul Ishak, Badhrul. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang*. Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Cornelius Krisna Agnis Purnanto Putro. 2018. *Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Satana Dharma Yogyakarta.
- Herdain Dito, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang .
- Hersia, Lidwina. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Sanatha Darma.
- Irawan, Irawan. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,. Skripsi Universitas Undip
- Isnaeni, Diah. 2018. *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Kalinegoro Kecamatan Mertoyudan Magelang*. Naskah Publikasi. Universitas Tidar.
- Josep p, Faisal. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Lurah Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Di Kelurahan Polania*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

- Khotimah, Hisnul. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nahrul Arbah Makassar*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Lemo, Andre. 2018. *Peran Kinerja Pemerintah dalam meningkatkan Pelayanan Publik*. Skripsi. STPM Yogyakarta.
- Mardiana Safa'ah, Engga. 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Metro.
- Manesa, Alder. 2018. *Analisis Faktor Pembentukan Budaya Organisasi (VISI, MISI, dan VALUE) Terhadap Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening di sekolah Menengah Kejuruan (SMK) TELKOM Shandy Putra Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mansyur Pane, Ahmad. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Harga dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen di Zona Futsal*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mugi Rahayu, Sri. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Mustari, Edi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Nirhawaena.2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)*.Skripsi.Makassar UIN Alauddin.
- Nurlia, Roma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt-Alijarah Lampung*, Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.
- Panting, Sumarni. 2019. *Pengrauh Gaya Kepemimpinan Terhaddap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pramoga Pt Samosir, Pramoga. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Kalimantan Timur Putra Sejati.
- Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompeensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.Skripsi.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rofian Saputra, Andra. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja KaryawanDimensi Motivasi Kinerja*. Skripsi.Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Rivalevendi. 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebaagai Variabel Intervening*. Skripsi.UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Rokhmalokasandoro. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNDIP Semarang Sari, Novita.
2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dan Motivasi Keerja*

- Terhadapkinerja Pegawai Kantor Desa Sukadanau Cikarang Barat.*
Skripsi.Universitas Bangsa. Bekasi.
- Sanjaya, Ridho. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.* Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.
- Septian Ningsih, Bayu. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nyonya Mener.* Skripsi. UNNES.
- Syarif, Inez. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motixasi Terhadap Kinerja Pegawainya.* Skripsi. UIN Syarif Hidayatulllah.
- Takandjandji,Octavianus. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai.* Tesis. Universitas Terbuka Jakarta.
- Tamo, Hero. 2017. *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Management Syariah.* Skriipsi. UIN Metro Yulianita, Arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo.*Skripsi.Universitas Muhammadiyah Sidoarjo..
- Widiaanto, Darmawan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi. Undip Semarang.
- Yesika Putri, Windu. 2017. *Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pusaka Prima.* Skripsi. Universitas Medan.
- Yuteva Ah, Sekarani. 2010. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor,Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi.* Skripsi. Universitas Dipenogoro Semarang.

- Yustinus Christo, Yustinus. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Dumai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Young Jalapa, Yara. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Lampung.
- Yusuf, Muhammad. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UIN Muhammadiyah Malang.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening*

KUESIONER

Berikut ini adalah daftar pernyataan tentang penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Saudara/i cukup hanya memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i masing-masing. Setiap pertanyaan diharapkan agar memilih hanya satu jawaban. Mohon untuk dibaca dan kemudian di jawab dengan sebaik-baiknya.

Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- c. Umur : Tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Jabatan di kantor ddesa :
- f. Lama Bekerja Di Kantor Desa :
- g. Gaji Bulanan :

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi dengan memberikan *chek list* (√) pada skala 1 sampai 6 dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RRMTS = Ragu-Ragu Mungkin Tidak Setuju

RRMS = ragu-Ragu Mungkin Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Gaya Kepemimpinan

NO	Keterangan	STS	TS	RRMTS	RRMS	S	SS
1.	Pimpinan saya selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya						
2.	pimpinan saya selalu mengapresiasi ide-ide positif yang dikemukakan setiap pegawainya						
3.	Pimpinan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai						
4.	Pimpinan saya memberikan kenyamanan terhadap pegawai dalam bekerja						
5	Pimpinan saya memberikan fasilitas sebaik mungkin terhadap pegawai dalam bekerja						

2. Kompensasi

NO	Keterangan	STS	TS	RRMTS	RRMS	S	SS
5.	Upah yang diberikan sesuai dengan jumlah jam kerja dan kinerja						
6.	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu						
7.	Ada bonus setiap kegiatan diluar dari gaji bulanan						
8.	Mendapatkan insentif apabila bekerja di luar jam yang sudah di tentukan.						

3. Motivasi (Z)

No	Keterangan	STS	TS	RRMTS	RRMS	S	SS
9.	Mendapatkan pekerjaan yang membuat anda merasa bangga						
10.	Anda giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan pemerintah desa untuk jenjang yg lebih baik.						
11.	Mendapatkan penghargaan ketika salah satu pegawai mendapatkan prestasi						
12	Selalu ingin keberhasilan setiap pekerjaan yang diberikan						
13	Mendapat kepercayaan dan diakui akan mempunyai potensi						

4. Kinerja Pemerintah desa (Y)

No	Keterangan	STS	TS	RRMTS	RRMS	S	SS
9.	Disiplin dan tingkat kehadiran Dalam mematuhi Peraturan yang berlaku						
10.	Mempunyai Ketelitian, keterampilan dan tingkat pencapaian target pada hasil kerja						
11.	Mempunyai Tanggung jawab terhadap ketika melakukan kesalahan						
12	Mempunyai tingkat kerja sama tim dan menghargai orang lain						

Lampiran 2: Hasil Responden Koesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	4	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
1	2	1	3	3	1	2	2	4	1	2	2	1	5	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4
6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	4	5	5	4	6	1	4	4	6	1	4	4	4	6	1
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5
6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6

5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 3: Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Gaya kepemimpinan (X1)

No	Item	Mean	Kriteria
1	X1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	X1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	X1.3	5.120	Sangat Tinggi
4	X1.4	5.090	Sangat Tinggi
5	X1.5	5.030	Sangat Tinggi

Kompensasi (X2)

No	Item	Mean	Kriteria
1	X2.1	5.060	Sangat Tinggi
2	X2.2	5.210	Sangat Tinggi
3	X2.3	5.230	Sangat Tinggi
4	X2.4	5.100	Sangat Tinggi

Motivasi (Z)

No	Item	Mean	Kriteria
1	Z1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	Z1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	Z1.3	5.230	Sangat Tinggi
4	Z1.4	5.000	Sangat Tinggi
5	Z1.5	4.980	Sangat Tinggi

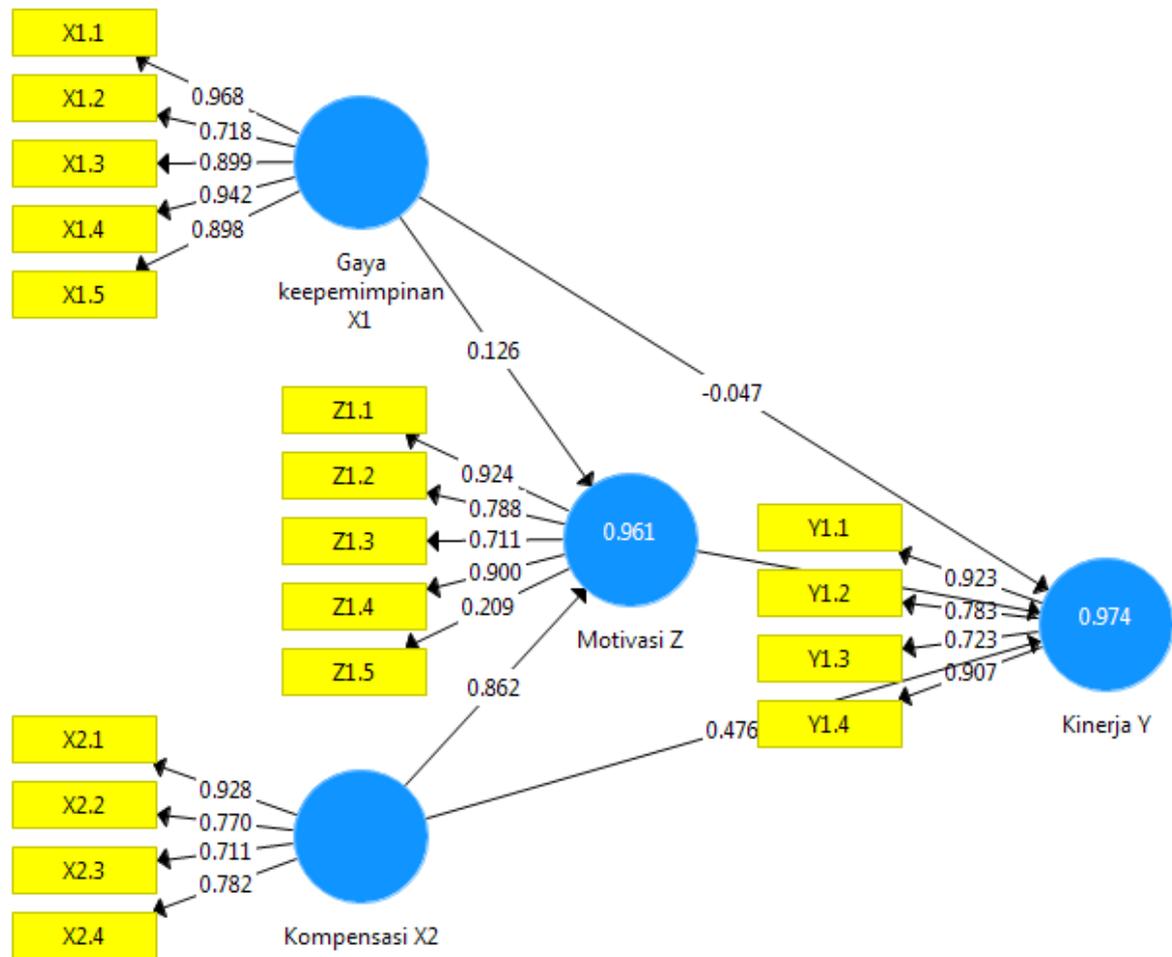
Kinerja Pemerintah (Y)

No	Item	Mean	Kriteria
1	Y1.1	5.060	Sangat Tinggi
2	Y1.2	5.210	Sangat Tinggi
3	Y1.3	5.320	Sangat Tinggi
4	Y1.4	4.990	Sangat Tinggi

Lampiran 4 : Hasil Outer Model***A. Outer Loading***

	Gaya kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pemerintah Desa (Y)
X1.1	0,968			
X1.2	0,718			
X1.3	0,899			
X1.4	0,942			
X1.5	0,898			
X2.1		0,929		
X2.2		0,770		
X2.3		0,710		
X2.4		0,783		
Z1.1			0,924	
Z1.2			0,788	
Z1.3			0,711	
Z1.4			0,900	
Z1.5			0.209	
Y1.1				0,923
Y1.2				0,783
Y1.3				0,723
Y1.4				0,907

B. Gambar Outer Loading



Lampiran 5 : Hasil *Discriminant Validity*

A. Tabel *Diskriminant Validity*

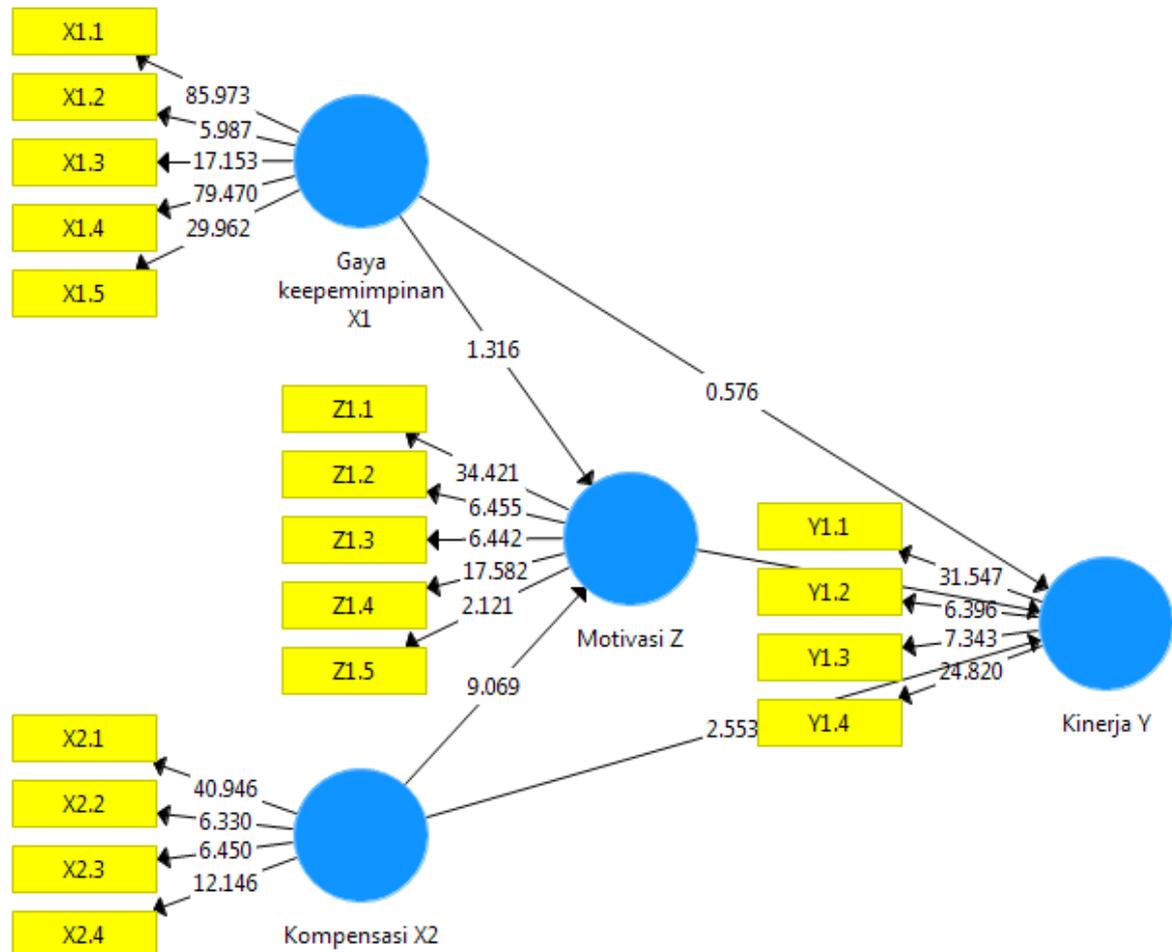
Variabel	Gaya kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja pemerintah desa (Y)
X1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
X1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
X1.3	0,899	0,789	0,803	0,811
X1.4	0,942	0,808	0,840	0,824
X1.5	0,898	0,744	0,773	0,755
X2.1	0,968	0,923	0,928	0,924
X2.2	0,718	0,783	0,770	0,788
X2.3	0,457	0,723	0,711	0,711
X2.4	0,804	0,691	0,782	0,691
Y1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
Y1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
Y1.3	0,457	0,723	0,711	0,711
Y1.4	0,874	0,907	0,861	0,856
Z1.1	0,968	0,923	0,928	0,924
Z1.2	0,718	0,783	0,770	0,788
Z1.3	0,457	0,723	0,711	0,711
Z1.4	0,906	0,850	0,852	0,900
Z1.5	0,144	0,153	0,165	0,209

B. Tabel *Composite Reability Dan CronBach Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Gaya kepemimpinan_(X1)	0,931	0,949
Kompensasi (X2)	0,810	0,877
Motivasi (Z)	0,775	0,852
Kinerja pemerintah desa (Y)	0,855	0,904

Lampiran 6 : Inner Model atau Strukturan Model

A. Gambar Model Struktural Bootstrapping



B. Hasil R-Square

	R-Square	R-square Adjusted
Motivasi (Z)	0,961	0,960
Kinerja (Y)	0,974	0,973

C. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Devia	T statistich	P Values
Gaya kepemimpinan(X1) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	-0,047	-0,048	0,085	0,558	0,577
Gaya kepemimpinan(X1) -> Motivasi (Z)	0,126	0,129	0,089	1,416	0,157
Kompensasi(X2) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	0,476	0,477	0,175	2,722	0,007
Kompensasi(X2) -> Motivasi (Z)	0,862	0,859	0,087	9,873	0,000
Motivasi (Z) -> Kinerja pemerintah desa (Y)	0,560	0,558	0,165	3,400	0,001

Lampiran 7: T –Tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 295 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
 - c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan :** Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 16 September 2020.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** **Fahriansah, Lc, MA** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Early Ridho Kismawadi, MA** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Suriatik**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4022016110, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening"**.
- Ketentuan :**
- a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun dihitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
 - b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
 - c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
 - d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
 - e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
 - f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
 Pada Tanggal : 29 Juli 2021 M
 19 Zulhijjah 1442 H

Dekan,

 Iskandar



- Tembusan :**
1. Ketua Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa;
 2. Pembimbing I dan II;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Suriatik
2. Tempat, Tanggal Lahir : Seruway, 24 Maret 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/ Suku : Indonesia/ Banten
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Dusun lubuk mane,desa lubuk damar kecamatan seruway,
Aceh tamiang.
9. Orang Tua
 - a. Ayah : Sudirman
 - b. Ibu : Ngatini
 - c. Pekerjaan : Petani
 - d. Alamat : Dusun lubuk mane,desa lubuk damar kecamatan seruway,
Aceh tamiang
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : Sd Negeri Lubuk damar 2008
 - b. SMP : MTS.S Syukroniah 2013
 - c. SMA : MAS Syukroniah 2016
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa 2021

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya. Lubuk damar, 30 Agustus 2021 Penulis Suriatik 4022016110