

**PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Pada Dinas Perdagangan dan
Perindustrian Kabupaten Jombang)**

Mardi Astutik¹, Novia Laras Ati², Widy Taurus Sandy³
Program Studi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang
email: mardiasutisemm.stiedewantara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja serta peran mediasi Motivasi Kerja dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 47 pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan Motivasi kerja, Motivasi kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, dan Motivasi kerja dapat memediasi secara parsial hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine, analyze, and explain the influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance, Transformational Leadership Style on Work Motivation, and the mediating role of Work Motivation in the influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance. Sample of 47 employees at the Department of Trade and Industry of Jombang Regency. Research data was obtained from distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique uses SEM-PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square) with the help of the SmartPLS application. The results of this study indicate that Transformational Leadership Style can increase employee performance, Transformational Leadership Style can increase work motivation, work motivation can increase employee performance, and work motivation can partially mediate the relationship between Transformational Leadership Style and Employee Performance

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang memiliki tujuan dan sasaran dalam mewujudkan misi Kabupaten Jombang yakni bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi daerah yang berkelanjutan dengan sasaran adanya peningkatan dalam pertumbuhan IKM, peningkatan omzet pelaku usaha perdagangan dan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang kesemuanya didukung oleh anggaran APBD. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan bagian dari motivasi dan fungsi kemampuan. Kinerja menunjukkan derajat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, individu, kelompok dan perusahaan.

Stoner dkk. (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki tingkat kekuasaan yang sangat tinggi dan sebagian dari kekuasaan itu berasal dari keinginan mereka untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin karismatik memiliki tingkat kepercayaan diri dan keyakinan yang kuat terhadap kebenaran moral serta kemampuan meyakinkan para pengikutnya untuk meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan peningkatan kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri

setiap orang bawahan, kolegamapun atasan pemimpin itu sendiri.

Selain gaya kepemimpinan dan kinerja, motivasi kerja termasuk dalam faktor yang sangat berperan penting bagi suatu perusahaan yang terlibat dalam salah satu inisiatif untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Idris & dkk, 2022) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur organisasi yang lengkap tetapi juga dipengaruhi oleh penempatan individu pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*), masing-masing. Individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja. Individu berbeda tidak hanya dalam kemampuannya untuk bekerja tetapi juga dalam kemauan mereka untuk melakukan sesuatu (motivasi).

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi yang dilakukan oleh (Mahadewi & Netra, 2020) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai hal ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Srutiningsih, Telagawhati, & Trianasari, 2023) yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta motivasi kerja tidak mempunyai peran memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Pada sisi lain hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soetirto, Muldjono, & Hidayatulloh, 2023) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak selalu menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha Sujana & Ardana, 2020) yang menyatakan jika penerapan kepemimpinan transformasional semakin baik menjadi semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Feri, Rahmat, & Supeno, 2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Champion Kurnia Dajak Technologies. Berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ekhsan & Setiawan, 2021) yang menyatakan motivasi kerja disini terlihat positif, bahwa kinerja pegawai dapat lebih baik jika pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja, dan juga peran atau tugas seorang pemimpin disini harus menjadi motivator yang terbaik bagi pegawai untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dari penelitian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa masih terdapat hasil yang tidak konsisten, maka dari itu perlu dilakukan penelitian lagi. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang yang telah dijelaskan, masih terdapat hasil yang tidak konsisten dalam penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih valid lagi. Maka, Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. (2) Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. (3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. (4) Mengetahui motivasi kerja menjadi mediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang menurut pendapat (Mangkunegara, 2009) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2017), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2017).

Kepemimpinan Transformasional menurut (McShane, S. L. Von Glinow, Mary Ann, 2015) adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, berkomunikasi, dan memodelkan visi untuk organisasi atau unit kerja dan menginspirasi pegawai untuk berjuang untuk itu penglihatan. Menurut (Kreitner, R. dan Kinicki, 2018) kepemimpinan transformasional adalah transformasi pegawai untuk mengejar tujuan organisasi di atas kepemimpinan organisasi di atas kepentingan pribadi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang

menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. (Suwatno dan Priansa, 2011). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan menurut Hasibuan dikutip (Mahadewi & Netra, 2020). Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam (Edison Emron dkk 2016). Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian yang dilakukan (Ekhsan & Setiawan, 2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Teori dari Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh (Robbins, 2018) hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari fungsi dari kepemimpinan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, pemimpin transformasional diyakini sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan pengaruh yang idealisme, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian (Idris & dkk, 2022) hasilnya membuktikan bahwa Motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan mendorong orang untuk melakukan serangkaian aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi ini sangat dibutuhkan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Motivasi merupakan ciri psikologis manusia itu berkontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Penelitian (Paramitha Sujana & Ardana, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pegawai baik, kinerja pegawai akan meningkat pula.

Motivasi menurut Bangun (2012) mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika motivasi pegawai tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kinerjanya. Salah satu program perwujudan dari perusahaan adalah menghasilkan suatu kinerja dari pegawai untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang penting (Moetheriono, 2012), karena diyakini dapat mendorong tercapainya kemajuan dan tujuan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya dalam suatu persaingan global yang tidak stabil. Penelitian (Mahadewi & Netra, 2020) yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Satriya Cottage Kuta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang menggunakan penelitian verifikatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, dependen dan variabel mediasi, yang kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui seberapa besar dampak pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang berjumlah 47 pegawai. Analisis data menggunakan metode analisis SEM dengan bantuan program Smart PLS4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji outer model yang ditunjukkan pada gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 26 item yang berasal dari keseluruhan memiliki nilai $> 0,6$. Selanjutnya dilanjutkan uji *convergen validity* Berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai loading faktor item variabel masih ada yang $< 0,6$. Dengan demikian, ada item yang perlu dikeluarkan. Validitas diskriminan dapat ditentukan dengan korelasi antar variabel laten dengan (kolom diagonal dan diberi tanda kurung) harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya). Berikut tabel output korelasi antar variabel laten :

Tabel 1. Validitas diskriminan

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	(0.972)		
Kinerja Pegawai (Y)	0.809	(0.745)	
Motivasi Kerja (Z)	0.627	0.678	(0.801)

Sumber data primer (diolah) 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap akar kuadrat (angka-angka di dalam kurung) lebih tinggi dari pada korelasi antar variabel pada kolom selain diagonal. Dengan demikian, *discriminant validity* terpenuhi. Konsistensi laten Internal dapat diukur dengan beberapa cara, yaitu dengan melihat dari nilai *Cronbach's alpha*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *composite Reliability*.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>composite Reliability</i>	<i>average variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0.921	0.937	0.654
Kinerja Pegawai (Y)	0.936	0.945	0.555
Motivasi Kerja (Z)	0.887	0.914	0.641

Sumber data primer (diolah) 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *composite Reliability* > 0,7 maka variabel itemnya reliabel dan *average variance Extracted (AVE)* > 0,5 artinya syarat *covergent validity* yang baik sudah terpenuhi.

Berikut ini disajikan nilai relevansi prediktif Q^2 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Nilai Revevansi Prediktif Q^2

	RMSE	MAE	prediktif Q^2
Motivasi Kerja (Z)	0,616	0,491	0,656
Kinerja Pegawai (Y)	0,818	0,627	0,399

Sumber data primer (diolah) 2023

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai pada variabel Motivasi Kerja bermakna modelnya kuat, sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai bermakna modelnya kuat. Selain itu, dapat pula disimpulkan bahwa variabel- variabel tersebut memiliki relevansi prediktif sebab nilai $Q^2 > 0$.

Nilai dari koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan ukuran varians dari variabel endogen yang disebabkan oleh semua Variabel Eksogen yang terhubung dengannya, berikut ini nilai R square pada variabel endogen

Tabel 4 Hasil Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja (Z)	0.393	0.380
Kinerja Pegawai (Y)	0.953	0.951

Sumber data primer (diolah) 2023

Variabel Motivasi kerja sebesar 0,393 yang mana mengartikan bahwa variabel Motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 39,3 persen, sedangkan sisanya 60,7 persen pengaruh variabel lain. Dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,953 yang mana mengartikan bahwa Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja sebanyak 95,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 4,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *bootstrapping* agar dapat mengetahui pengaruh antarvariabel dengan melihat nilai signifikansinya. Pada penelitian ini, hipotesis diterima bila nilai t-

statistics > 1,96 dan atau nilai p values
<0,10.

Tabel 4. 1 Nilai Path Coefficients Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan Transformasional-> Kinerja Peegawai	0.902	0.903	0.033	27.616	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional-> Motivasi Kerja	0.627	0.646	0.087	7.240	0.000
Motivasi kerja -> Kinerja Pegawai	0.112	0.111	0.045	2.515	0.012
Gaya Kepemimpinan Transformasional-> Motivasi kerja -> Kinerja Pegawai	0.071	0.073	0.032	2.229	0.026

Sumber data primer (diolah) 2023)

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut ditandai dengan nilai P values 0,000, di mana nilai tersebut sesuai dengan persyaratan hipotesis diterima yaitu P values <0,10 maka (**H1 = diterima**)
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Hal tersebut ditandai dengan nilai P values 0,000, di mana nilai tersebut sesuai dengan persyaratan hipotesis diterima yaitu P values <0,10 maka (**H2 = diterima**)
3. Variabel Motivasi keja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal tersebut ditandai dengan nilai P values 0,12, di mana nilai tersebut sesuai dengan persyaratan hipotesis diterima yaitu P values <0,10 maka (**H3 = diterima**)
4. Variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut ditandai dengan nilai P values 0,026, di mana nilai tersebut sesuai dengan persyaratan hipotesis diterima yaitu P values <0,10 maka (**H4 = diterima**)

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan menurut Kasmir (2016) yang dikutip dari buku berjudul "Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja" yang mana salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah gaya kepemimpinan yang menyebabkan kepercayaan. Pada hasil analisis deskriptif jawab responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional menjelaskan bahwa Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang telah memberikan dorongan untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan tugas, serta mengarahkan pegawai untukberlaku inovatif, dan mendengarkan pendapat pegawai, serta menyelesaikan masalah yang dialami pegawai melalui beberapa sudut pandang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Mahadewi & Netra, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh Positif terhadap kinerja Pegawai Satriya Cottage Kuta.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja . Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan (Kreitner, R. dan Kinicki, 2018) yang mana salah satu faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah gaya

kepemimpinan, pemimpin dapat mendorong bawahan untuk bekerja keras dan memberikan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada hasil analisis

deskriptif jawab responden terhadap variabel Motivasi kerja yang menjelaskan bahwa Kepala Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih baik, menumbuhkan rasa percaya diri pada Pegawai untuk melakukan pekerjaan, meyakinkan pegawai bahwa akan tercapainya tujuan perusahaan, dan berkomunikasi secara jelas dengan pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh ((Ekhsan & Setiawan, 2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh Positif terhadap Motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja Pegawai. Pada hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang merasa telah bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh semangat dan selalu ingin bekerja lebih awal. Pegawai juga merasa antusias dengan pekerjaannya, terinspirasi oleh pekerjaannya serta merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Soetirto 2023) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik maka motivasi juga akan menjadi baik, Motivasi kerja yang baik akan menjadikan kinerja pegawai meningkat, hal ini dapat menjadi produktif dalam bekerja sehingga akan memberi kontribusi yang baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seseorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Kekuatan yang ada dalam pikiran manusia melalui perubahan sikap dapat membantu dalam mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mahadewi & Netra, 2020) yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Satriya Cottage Kuta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat bukti empiris yang menyatakan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka motivasi kerja akan meningkat.
3. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Motivasi mampu memediasi secara penuh hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang merupakan implikasi dari hasil penelitian peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Dinas Perdagangan dan Industri Kabupaten jombang harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinannya, karena pemimpin sangat penting untuk memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Pemimpin juga bisa membantu karyawan memandang masalah lama dengan cara-cara yang baru dan memberi semangat kepada karyawan untuk mengeluarkan upaya ekstra demi

mencapai sasaran perusahaan. Pemimpin juga bisa berterima kasih kepada karyawan karena melakukan tugas dengan baik. Pemimpin bisa memberikan perhatian pribadi kepada masing-masing karyawan secara individu agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena mendapat dukungan dari pemimpin.

2. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang agar memperhatikan cara motivasi kerja pegawai dengan memberikan dukungan terhadap pegawai untuk mengembangkan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan dan perusahaan baru mulai mengadakan reward bagi pegawai berprestasi. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan
3. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang perlu memperhatikan kinerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi. Untuk melakukan penelitian atau mengembangkan penelitian yang serupa, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, M. B., & Reggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Danim, S. (2016). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role Of Motivation Mediation On The Effect Of Transformational Leadership Style On Employee Performance. *International Journal Of Management Science And Information Technology (Ijmsit)*, 35-40.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Champion Kurnia Djaja Technologies. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 134-151.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit. Undip
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
<https://Disdagrin.Jombangkab.Go.Id>
<https://Radarjombang.Jawapos.Com/Politik-Pemerintahan/661027326/Serapan-Apbd-Lima-Opd-Di-Jombang-Dibawah-70-Persen-Disdagrin-Paling-Buruk>
- Idris, M., & Dkk. (2022). The Effect Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance (Study On Developer Companies In Makassar). *Academy Of Strategic Management Journal*, 1-5.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 3, No. 1*.
- Kreitner, R. Dan Kinicki. (2018). *Organizational Behavior. 8 Th. Edition*. Boston: Mcgraw-Hill.
- Mahadewi, I. P., & Netra, I. S. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Pegawai Satriya Cottage Kuta. *E-Jurnal Manajemen*, 3661-3680.
- Mcshane, S. L. Von Glinow, Mary Ann. (2015). *Organizational Behavior*. New. York: Mcgraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramitha Sujana, N. A., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Manajemen*, 904-925.
- Ridwan. (2018). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat,.
- Sari, A. P. (2022). Dampak Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi Sains Dan Organisasi*.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Perkembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Soetirto, M. M., Muldjono, P., & Hidayatulloh, F. S. (2023). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Moderated By Work Motivation. *International Journal Of Social Service And Research*, 1517-1527.
- Srutiningsih, N. N. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi Ke- 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sudjana, N. (2018). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Srutiningsih, N. N., Telagawhati, N. W., & Trianasari. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 382-400.
- Ulfah, R. A. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Urnal Fokus Manajemen Bisnis*.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks. Sumber. Prenada Media Grup