

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DENGAN GAJI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA APARATUR KAMPUNG DI
KAMPUNG ADI JAYA KECAMATAN NEGARA BATIN KABUPATEN WAY
KANAN**

Eka Novita¹⁾, Febriyanto²⁾, Kuncoro Budi Riyanto³⁾

ekanovita9999@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Metro

ABSTRAK

Motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang mendorong individu atau kelompok untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau institusi terkait. Motivasi ini penting karena dapat memberikan dorongan ekstra kepada pegawai untuk bekerja lebih produktif, dengan memahami relevansi antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung, dampak langsung kepemimpinan terhadap gaji, pengaruh langsung gaji terhadap motivasi kerja, serta dampak tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui gaji sebagai variabel perantara. Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model analisis jalur, mengidentifikasi bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji merupakan variabel utama yang diteliti. Sampel penelitian ini terdiri dari 32 aparatur Kampung Adi Jaya di Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan, menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan dan motivasi kerja, namun terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan dan gaji. Begitu pula, tidak ada pengaruh langsung dari gaji terhadap motivasi kerja, tetapi terdapat pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan melalui gaji sebagai mediator terhadap motivasi kerja. Kesimpulan ini menyoroti kompleksitas dinamika antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi, dengan implikasi yang relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia dan strategi kepemimpinan di lingkungan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, gaji

ABSTRACT

Work motivation serves as a crucial factor in fostering enthusiasm among individuals and groups towards achieving organizational objectives. It fuels employees with the drive to align personal aspirations with organizational goals, thereby enhancing their dedication and productivity. This study aims to investigate the relationships within the context of village officials in Adi Jaya Village, Negara Batin District, Way Kanan Regency. Specifically, it examines whether leadership directly impacts work motivation, the direct influence of leadership on salary, the direct impact of salary on work motivation, and the indirect effect of leadership on work motivation mediated through salary as an intervening variable. Employing a quantitative research approach, the study utilizes a path analysis model to explore these dynamics, given the mediating role of salary. The research involves three key variables: leadership as the independent variable, work motivation as the dependent variable, and salary as the intervening variable. With a sample size corresponding to the entire population of 32 Adi Jaya Village officials, the findings suggest that while leadership directly affects salary, the connection between salary and work motivation appears indirect. These insights underscore the nuanced interplay between leadership, financial incentives, and intrinsic motivation among local government officials, offering valuable implications for enhancing organizational effectiveness and employee engagement in public administration contexts.

Keywords: leadership, work motivation, salary

I. PENDAHULUAN

Manajemen yang fokus pada peningkatan produktivitas melalui strategi yang tepat untuk memaksimalkan kemampuan karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa anggota tim dapat memberikan kontribusi yang optimal. Motivasi yang tinggi pada saat bekerja sangat penting karena berdampak positif bagi performa perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghasilkan hasil yang kurang memuaskan. Beban kerja yang berat menuntut adanya motivasi yang kuat agar karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk sejauh mana beban kerja sesuai dengan kemampuan individu.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi individu maupun kelompok untuk lebih semangat bekerja demi mencapai tujuan organisasi atau instansi. Motivasi kerja pegawai adalah suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemauan atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan energi yang lebih untuk bekerja sehingga dapat membuat seorang pegawai mengetahui adanya relevansi antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi.

Beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu kepemimpinan atasan dan pemberian upah atau gaji. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok

atau Organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan pelayanan pada masyarakat dengan maksimal. Dengan meningkatkan mutu pelayanan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau Aparatur Kampung dalam mewujudkan tujuan Organisasi.

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang positif dan Gaji. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan SDM, dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan bahwa seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan. Karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk mensekresikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan hubungan antara kepemimpinan yang baik dan gaji yang

tinggi agar pegawai mendapatkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Gaji menjadi salah satu hal yang sangat sensitif bagi setiap orang, sistem penggajian dibuat agar manajemen dapat lebih mudah untuk mengelola dan membayarkan gaji pegawai yang bekerja pada instansinya. Sistem penggajian atau payroll merupakan sistem yang memudahkan perusahaan atau instansi untuk mengelola berbagai hal yang berkaitan dengan gaji pegawai. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dalam waktu tertentu yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja.

Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya.

Berdasar hal demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Jika pegawai menerima gaji yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat menumbuhkan motivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja maka akan terjadi ketidakpuasan sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan instansi.

Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran,

tenaga dan kegiatan perangkat Kampung dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi Kampung maupun bagi perangkat Kampung itu sendiri.

Upaya untuk mendorong perangkat Kampung agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai yang dapat diinginkan oleh Kampung, maka setiap perangkat Kampung harus memiliki motivasi yang tinggi terhadap Kampung ditempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan Kampung. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak pemimpin Kampung.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, tujuan dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Menilai pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja para pegawai di Kampung Adi Jaya, yang terletak di Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan.
2. Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap tingkat gaji para pegawai di Kampung Adi Jaya, Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan.
3. Menginvestigasi pengaruh langsung tingkat gaji terhadap motivasi kerja para pegawai di Kampung Adi Jaya, Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan.
4. Mengidentifikasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui variabel intervening gaji pada pegawai di Kampung Adi Jaya, Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan.

Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah pada dinamika antara kepemimpinan, gaji, dan motivasi kerja di lingkungan aparatur kampung, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman

yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut dalam konteks spesifik yang disebutkan.

II. LANDASAN TEORI

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*). Hamalik (2014: 158) “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Menurut Hilgard yang dikutip oleh Sanjaya (2016: 29) yakni “Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Dacholfany, Lasmini, dan Iswati (2022: 964) bahwa *Motivation is an impetus that causes a person to do something, change energy to create conditions or an environmental system that supports and allows for the learning process to take place.*

Menurut Sardiman (2018: 73) “Motivasi yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Marno dan Supriyanto (2018: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Dacholfany, Sunardi, dan Maghfur (2022: 330) bahwa “*Motivation comes from the word motive which can be interpreted as the power contained within the individual, which causes the individual to act or deed.*”

Menurut Hamzah (2018: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Hasibuan (2016: 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,

agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai Gaji.”

Motivasi kerja adalah kekuatan, daya penggerak, sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai pegawai demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Mulyasa (2018:98), “kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, mengendalikan baik orang-orang yang ada di kesatuannya ataupun fasilitas lain yang berbeda dalam wewenangnya”. Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Hasibuan (2010 : 170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala kampung adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Rivai (2015:556), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Sujarweni (2015:127), “Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan”. Menurut Sarpandadi (2016:272), “Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Hasibuan (2017:118), “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”. Menurut Sinambela (2016:237), “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Menurut Sinambela (2016:237), “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai”.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, di mana penelitian yang menggunakan pendekatan ini bertujuan untuk menguji sebuah teori dengan cara merinci hipotesis-hipotesis spesifik, kemudian mengumpulkan data guna mendukung atau menolak hipotesis tersebut

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian bertujuan untuk menguji teori melalui rincian hipotesis-hipotesis yang spesifik. Pendekatan ini sangat sistematis dan terstruktur, mengandalkan pengumpulan data yang dapat diukur untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diandalkan. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dengan menggunakan metode statistik dan alat analisis yang kuat. Penelitian ini sering

kali dimulai dengan sebuah teori yang kemudian dirinci menjadi hipotesis yang dapat diuji secara empiris. Proses pengujian ini melibatkan pengumpulan data yang relevan untuk melihat apakah data tersebut mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: kepemimpinan sebagai variabel bebas (independent), motivasi kerja sebagai variabel terikat (dependent), dan gaji sebagai variabel intervening. Variabel bebas adalah faktor yang dimanipulasi atau diukur untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Variabel terikat adalah hasil yang diukur dalam penelitian untuk melihat efek dari variabel bebas. Sedangkan variabel intervening adalah variabel yang berada di antara variabel bebas dan terikat, yang dapat menjelaskan bagaimana atau mengapa hubungan antara keduanya terjadi.

Jumlah Aparatur Kampung Adi Jaya di Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan adalah 32 orang. Dengan populasi yang relatif kecil ini, penelitian dilakukan pada seluruh populasi, bukan pada sampel. Penelitian populasi berarti setiap individu dalam populasi menjadi bagian dari penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi nyata dari seluruh populasi tanpa adanya generalisasi dari sampel yang lebih kecil.

Analisis jalur digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan mendukung teori yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Metode ini melibatkan pemecahan korelasi antara variabel menjadi komponen-komponen yang berbeda, sehingga peneliti dapat memahami pengaruh langsung dan tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam analisis jalur, pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen dapat dianalisis melalui jalur langsung maupun jalur yang melibatkan variabel mediasi. Dengan demikian, analisis jalur memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang interaksi antar variabel, memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika sistem yang sedang dipelajari secara mendalam

1. Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11} \xi_1 + \zeta_1$$

2. Sub Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21} \xi_1 + \beta_{21} \eta_1 + \zeta_2$$

Keterangan berikut menggambarkan konsep dan hubungan antara beberapa variabel dalam model analisis jalur atau structural equation modeling (SEM).

Pertama, simbol γ (gamma) digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan antara variabel eksogen (ξ) dan variabel endogen (η). Dalam konteks ini, variabel eksogen (ξ) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tetapi tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Sebaliknya, variabel endogen (η) adalah faktor-faktor yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Selain itu, simbol β (beta) menggambarkan hubungan langsung antara variabel eksogen dan endogen, mengindikasikan sejauh mana variabel eksogen dapat secara langsung mempengaruhi variabel endogen. Terakhir, simbol ζ (zeta) merepresentasikan kesalahan dalam penulisan, yang mencakup segala bentuk ketidaktepatan atau penyimpangan yang terjadi dalam proses penulisan dan analisis data. Dengan memahami simbol-simbol ini, kita dapat lebih baik menafsirkan hasil penelitian dan memastikan bahwa model yang kita gunakan akurat dan dapat diandalkan. Penggunaan simbol-simbol ini juga membantu dalam menyederhanakan komunikasi dan interpretasi hubungan antar variabel dalam studi yang kompleks, memungkinkan peneliti untuk menyajikan temuan mereka dengan lebih jelas dan sistematis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Nilai r_{tabel} untuk taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) adalah 0,349. Hasil dari evaluasi validitas variabel ξ_1 , η_1 , dan η_2 menunjukkan hasil yang sebagai berikut:

1) Hasil dari Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (ξ_1)

Jika nilai korelasi item-total yang disesuaikan lebih besar dari nilai kritis tabelnya, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut memiliki validitas. Setelah menguji validitasnya terhadap 32 responden menggunakan 25 item pernyataan melalui SPSS versi 25, ditemukan bahwa semua item atau instrumen pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan (rhitung > r_{tabel}) pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai kritis tabel (r_{tabel}) sebesar 0,349 (0,05;32). Dari hasil tersebut, sebanyak 17 item dianggap valid sedangkan 8 item lainnya (yaitu item 2, 7, 14, 16, 17, 18, 19, dan 20) dianggap tidak valid dan harus dihapus dari instrumen. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur yang sah dan dapat dipercaya.

2) Hasil dari Pengujian Validitas Variabel Gaji (η_1)

Apabila nilai korelasi item-total yang dikoreksi lebih besar dari nilai yang tertera dalam tabel kritis, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut memenuhi kriteria kevalidan. Hasil pengujian kevalidan dilakukan terhadap 32 responden menggunakan kuesioner berisi 25 pernyataan, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan dalam instrumen tersebut menunjukkan nilai korelasi yang signifikan (rhitung > r_{tabel}), dengan

taraf signifikansi 0,05 dan nilai r_{tabel} sebesar 0,349 (0,05;32). Dari 25 item yang dianalisis, 22 di antaranya terbukti valid, sementara 3 item (yaitu item 18, 19, dan 25) tidak memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sehingga item-item tersebut perlu dieliminasi dari instrumen. Dengan demikian, hasil uji validitas menyimpulkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel "Gaji layak" dapat digunakan secara valid dalam konteks penelitian ini.

3) Hasil dari Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (η_2)

Jika nilai korelasi item-total yang disesuaikan lebih besar dari nilai kritis tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut memiliki validitas yang memadai. Dalam pengujian validitas terhadap 32 responden yang melibatkan 25 pernyataan menggunakan SPSS versi 25, ditemukan bahwa semua pernyataan atau instrumen penelitian memiliki nilai korelasi yang signifikan (rhitung > r_{tabel}) pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,349 (0,05;32). Analisis menunjukkan bahwa dari 25 item, 19 diantaranya memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sementara 6 item (yaitu item 8, 9, 17, 18, 23, dan 25) dianggap tidak valid dan harus dieliminasi dari instrumen penelitian. Oleh karena itu, hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja menegaskan bahwa konstruk yang diukur layak digunakan sebagai instrumen penelitian yang valid dan dapat dipercaya.

b. Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji keandalan menggunakan metode Cronbach Alpha dilakukan untuk mengevaluasi keandalan setiap instrumen yang digunakan. Metode ini digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan atau tidak dalam mengukur

variabel yang ingin diteliti. Keandalan instrumen diukur dengan nilai statistik Cronbach Alpha, di mana nilai yang diharapkan untuk dianggap reliabel biasanya adalah lebih dari 0,60. Hasil dari uji ini membantu memastikan bahwa konstruk atau variabel yang diamati dapat diandalkan dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan, sehingga hasil analisis yang dilakukan dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (ξ_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	25

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan (ξ_1) mencapai angka 0,879, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena melebihi nilai rtabel yang biasanya digunakan sebagai standar (0,60). Temuan ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau konsisten dalam mengukur konstruk Kepemimpinan secara efektif. Oleh karena itu, hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat terkait dengan variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Gaji (η_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	25

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan temuan tersebut, didapati bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel Gaji (η_1) mencapai 0,926, melebihi nilai ambang batas yang ditentukan sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa

semua pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel Gaji dapat diandalkan atau reliabel dalam konteks penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (η_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	25

Sumber: Peneliti, 2024

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (η_2) mencapai angka 0,881, yang jauh melebihi nilai kritis (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam pengukuran tersebut dapat diandalkan dalam mengukur motivasi kerja.

Sebelum menjalankan uji hipotesis, analisis prasyarat perlu dilakukan terlebih dahulu. Tahapan ini mencakup pemeriksaan normalitas data, homogenitas varians, dan linieritas hubungan antar variabel. Perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan uji prasyarat ini adalah SPSS versi 25. Hasil dari proses uji prasyarat ini akan dipaparkan secara rinci dalam laporan selanjutnya.

a. Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test, dengan mempertimbangkan signifikansi 2-tailed. Bila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, artinya data dapat dianggap memiliki distribusi yang normal. Analisis hasil uji menunjukkan bahwa

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	9,904913
Most Extreme Differences	Absolute	,1
	Positive	,0
	Negative	-,1
Test Statistic		,1
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari data yang telah dianalisis adalah sebesar 0,200. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melebihi ambang batas 0,05, yaitu 0,200 lebih besar daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa distribusinya dapat dikatakan normal berdasarkan standar yang diterima secara umum.

Dari hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi akan normalitas data. Kesesuaian pola distribusi data dengan garis diagonal pada grafik P-Plot memberikan indikasi bahwa tidak ada deviasi signifikan dari asumsi bahwa data terdistribusi secara normal, memvalidasi kecocokan model regresi dengan prasyarat normalitas yang diperlukan dalam analisis statistik.

b. Uji Homogenitas

Apabila data telah dalam keadaan terdistribusi normal, langkah berikutnya adalah memeriksa apakah variasi data tersebut seragam atau tidak. Pengujian untuk menentukan homogenitas data dilakukan

melalui pengujian Barlett. Pengujian homogenitas bertujuan untuk menilai keseragaman variansi antara sampel-sampel yang diambil dari satu populasi. Dalam konteks penelitian ini, Uji Barlett dipilih sebagai metode untuk menguji apakah variansi dari sampel-sampel yang dianalisis memiliki perbedaan signifikan atau tidak. Uji Barlett menjadi alat yang penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik tidak hanya normal tetapi juga homogen dalam variansinya, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan akurat dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, ditemukan bahwa nilai signifikansi independen yang dihasilkan dari uji homogenitas menunjukkan angka sebesar 0,727. Angka ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians dari variabel Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Motivasi Kerja (η_2) dapat dianggap homogen. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam varians antara kelompok-kelompok yang diuji, sesuai dengan asumsi homogenitas yang diperlukan dalam beberapa analisis statistik lanjutan.

Berdasarkan hasil dari analisis homogenitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara variabel Gaji (η_1) dan Motivasi Kerja (η_2) adalah 0,345. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,345 lebih besar daripada tingkat signifikansi yang umum digunakan

yaitu 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa varians dari variabel Gaji dan Motivasi Kerja dianggap homogen atau memiliki kesamaan varians. Kesimpulan ini didasarkan pada analisis statistik yang dilakukan terhadap data yang ada, dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25, ditemukan bahwa nilai signifikansi independen dari uji homogenitas menunjukkan angka sebesar 0,644 untuk variabel Motivasi Kerja (η_2) terhadap Gaji (η_1). Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai signifikansi, yang lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, menghasilkan kesimpulan bahwa varian dari dua variabel tersebut dianggap homogen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada cukup bukti statistik untuk mendukung asumsi homogenitas antara Motivasi Kerja dan Gaji berdasarkan hasil uji yang dilakukan.

c. Hasil Uji Linieritas

Nilai keluaran dari tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas adalah 0,571 yang lebih besar dari 0,05. Diketahui nilai Fhitung sebesar 0,810 dan nilai Ftabel sebesar 2,380 pada pembilang 17 dan penyebut 13. Karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Motivasi Kerja (η_2). Selanjutnya, nilai keluaran dari tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas adalah 0,424 yang lebih besar dari 0,05. Diketahui nilai Fhitung sebesar

1,121 dan nilai Ftabel sebesar 2,380 pada pembilang 17 dan penyebut 13. Karena Fhitung lebih kecil dari Ftabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel Gaji (η_1) terhadap Motivasi Kerja (η_2). Hasil pengujian linearitas untuk kedua variabel, yaitu Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Gaji terhadap Motivasi Kerja, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier

2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner

1) Variabel Kepemimpinan (ξ_1)

Dari hasil pengujian kuesioner, diperoleh rentang nilai (range) sebesar 32, dengan rentang skor empiris antara 75 dan 43. Berdasarkan perhitungan data variabel Kepemimpinan (ξ_1), diperoleh jumlah kelas sebanyak 7, panjang kelas sebesar 4, nilai rata-rata (mean) 60,25, varians 99,290, dan standar deviasi 9,964. Tabel di bawah ini menyajikan interval distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan (ξ_1)

Tabel 5. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (ξ_1)

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	42-45	2	6,17
2	46-49	4	11,11
3	50-53	3	32,09
4	54-57	5	24,21
5	58-61	6	16,05
6	62-65	5	8,64
7	66-75	8	4,92
Jumlah		32	100

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian distribusi frekuensi dilakukan dengan membagi data ke dalam tujuh kelas interval. Hal ini

dilakukan untuk memudahkan analisis dan pemahaman pola distribusi data yang ada. Dalam tabel tersebut, kelas interval 56-60 menempati posisi dengan frekuensi tertinggi, yakni sebesar 32,09%. Artinya, sebagian besar data terdistribusi dalam rentang nilai tersebut, menunjukkan konsentrasi data yang signifikan pada kelas ini. Di sisi lain, kelas interval 79-84 menunjukkan frekuensi terendah, hanya sebesar 4,92%. Ini menandakan bahwa sangat sedikit data yang berada dalam rentang nilai tersebut, yang dapat diartikan sebagai sebaran data yang jarang di kelas interval ini. Analisis ini penting untuk memahami bagaimana data terdistribusi secara keseluruhan, membantu dalam interpretasi hasil pengujian, dan memberikan wawasan tentang tren atau pola yang mungkin ada dalam data yang sedang dianalisis. Sehingga, kita bisa menyimpulkan bahwa data lebih terkonsentrasi pada kelas interval 56-60 dibandingkan dengan kelas interval lainnya, terutama kelas 79-84 yang memiliki frekuensi sangat rendah.

2) Variabel Gaji (η_1)

Dari hasil pengujian kuesioner, didapatkan rentang nilai sebesar 47 dengan rentang skor empirik antara 97 hingga 50. Berdasarkan pengolahan data variabel Gaji (η_1), ditemukan jumlah kelas sebanyak 7, panjang kelas sebesar 6, rata-rata (mean) sebesar 79,87, variansi sebesar 177,726, dan deviasi standar sebesar 13,331. Distribusi frekuensi untuk variabel Gaji (η_1) ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dengan analisis data ini, kita dapat memahami bagaimana frekuensi distribusi bervariasi berdasarkan jawaban

yang diberikan oleh responden terhadap setiap item pernyataan yang telah disediakan, serta mengidentifikasi pola distribusi dari variabel gaji melalui indikator statistik yang telah disebutkan. Penilaian ini memberikan gambaran mengenai persepsi responden dan bagaimana distribusi frekuensi tersebut mempengaruhi interpretasi hasil penelitian.

Tabel 6. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Gaji (η_1)

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	50-55	2	7,41
2	56-61	6	14,81
3	62-67	10	38,27
4	68-73	3	17,28
5	74-79	7	11,11
6	80-85	4	8,64
7	86-97	1	2,47
Jumlah		32	100

Sumber: Peneliti, 2024

Pada tabel 6, dilakukan pengujian terhadap distribusi frekuensi yang menghasilkan total kelas interval sebanyak tujuh. Dari analisis tersebut, ditemukan bahwa kelas interval 55-60 memiliki jumlah frekuensi paling tinggi dibandingkan kelas interval lainnya, dengan presentase sebesar 38,27%. Ini menunjukkan bahwa dalam rentang tersebut terdapat konsentrasi data yang paling banyak. Sebaliknya, kelas interval 79-84 memiliki jumlah frekuensi paling rendah, yakni hanya 2,47%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam rentang tersebut terdapat konsentrasi data yang paling sedikit dibandingkan dengan kelas interval lainnya. Data tersebut mencerminkan bahwa mayoritas nilai yang diuji cenderung terkumpul pada kelas interval 55-60, sedangkan nilai yang berada di kelas interval 79-

84 sangat jarang ditemukan dalam distribusi frekuensi yang diuji. Temuan ini penting dalam analisis data karena menunjukkan distribusi dan kecenderungan data yang dapat mempengaruhi interpretasi dan keputusan yang diambil berdasarkan hasil pengujian ini. Dengan memahami sebaran frekuensi ini, kita dapat lebih mendalami karakteristik data yang ada serta memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pola distribusi data dalam penelitian tersebut.

3) Variabel Motivasi Kerja (η_2)

Berdasarkan hasil pengujian kuesioner, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 41 dengan rentang skor empiris antara 82 hingga 41. Hasil penghitungan data pada variabel Motivasi Kerja (η_2) menunjukkan bahwa jumlah kelas adalah 7, panjang kelas adalah 6, rata-rata (mean) adalah 66,38, variansi (variance) adalah 109,403, dan standar deviasi (standard deviation) adalah 10,460. Interval distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (η_2) dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (η_2)

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	40-45	2	4,92
2	46-51	5	16,05
3	52-57	3	11,11
4	58-63	8	25,93
5	64-69	11	33,33
6	70-75	1	3,70
7	76-82	2	4,92
Jumlah		32	100

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 7, hasil dari pengujian distribusi frekuensi dengan jumlah kelas interval sebanyak tujuh menunjukkan

adanya variasi signifikan dalam distribusi data. Kelas interval 67-72 mencatatkan frekuensi terbesar, mencapai 33,33%, sementara kelas interval 73-78 menunjukkan frekuensi terkecil hanya sebesar 3,70%. Temuan ini menggambarkan pola distribusi data yang tidak merata, dengan konsentrasi frekuensi yang tinggi di kelas interval yang lebih rendah dan penurunan secara proporsional menuju kelas interval yang lebih tinggi. Analisis ini memberikan gambaran yang jelas tentang sebaran data dalam kategori-kategori interval yang telah ditetapkan.

3. Pengujian Model Analisis

Berdasarkan informasi yang terhimpun dari partisipan sejumlah 32 responden, analisis regresi linier berganda menghasilkan output yang dapat dipaparkan dalam format berikut

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi kecocokan data dengan teori yang diajukan sebelumnya, yang melibatkan hubungan struktural antara variabel yang dapat diukur. Metode ini, yang dikenal juga sebagai Path Analysis, memecah korelasi menjadi komponen-komponen yang berbeda untuk mengungkapkan dampak dari satu variabel terhadap yang lain secara terperinci. Dalam konteks analisis jalur, korelasi yang sudah distandarkan dapat dibagi menjadi komponen struktural, yang mengindikasikan hubungan sebab-akibat sesuai dengan teori yang direpresentasikan dalam diagram jalur. Efek struktural secara keseluruhan dapat dianalisis baik yang bersifat langsung maupun tidak

langsung. Dalam penggunaan lambang dalam diagram jalur, hanya dua simbol utama digunakan, yaitu ξ dan η , untuk menggambarkan variabel eksogen (penyebab) dan endogen (akibat).

Analisis jalur membantu mengidentifikasi dan mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung dari satu set variabel penyebab terhadap variabel lainnya, memungkinkan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan kompleks di antara variabel-variabel tersebut. Variabel eksogen mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem dari luar, sedangkan variabel endogen adalah hasil dari interaksi antara variabel-variabel di dalam sistem tersebut. Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti dapat menguraikan bagaimana variabel-variabel ini saling memengaruhi, menjadikan metode ini penting dalam menyelidiki hubungan kausal di berbagai bidang studi, dari ilmu sosial hingga ilmu alam.

a. Analisis Jalur Persamaan Substruktur Pertama

Dalam model penelitian ini, salah satu fokus utama adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak yang jelas dan bermakna dari gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi yang dialami oleh anggota tim atau karyawan.

Tabel 8. Koefisien Jalur Model 1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	46,722	11,120		4,202	,000
	Kepemimpinan	,326	,182	,311	1,791	,083

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5,199	5,614		,926	,362
	Kepemimpinan	1,239	,092	,926	13,477	,000

a. Dependent Variable: Gaji

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	52,916	14,815		3,572	,001
	Motivasi Kerja	,406	,221	,319	1,841	,075

a. Dependent Variable: Gaji

Sumber: Peneliti, 2024

Dari hasil analisis koefisien jalur pada Model 1, ditemukan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Gaji. Nilai konstanta untuk pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah 46,722, sedangkan nilai signifikansi variabel Kepemimpinan adalah 0,083. Pengaruh langsung ini dapat diukur sebesar 1,791. Selain itu, terdapat temuan bahwa Kepemimpinan juga mempengaruhi Gaji secara langsung dengan nilai konstanta 5,199 dan signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh langsung yang lebih kuat sebesar 13,477. Hasil uji koefisien jalur juga mengungkap bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Gaji dengan nilai konstanta 52,916 dan signifikansi 0,075. Pengaruh langsung Gaji terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 1,841. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam memengaruhi baik Motivasi Kerja maupun tingkat Gaji dalam konteks penelitian ini.

Model 1:

Tabel 9. Uji Determinasi Jalur Model 1

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,854	5,102

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

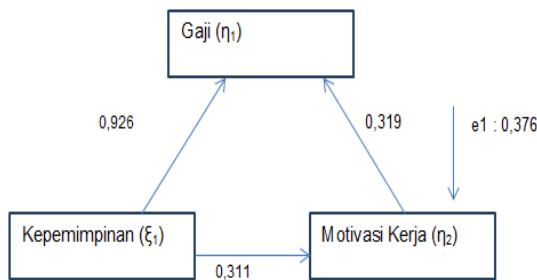
b. Dependent Variable: Gaji

Sumber: Peneliti, 2024

Dari tabel 9 di atas, analisis uji determinasi menunjukkan bahwa model memiliki R2 Square sebesar 0,858 atau 85,8%. Angka ini mengindikasikan bahwa sekitar 85,8% variasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat dalam penelitian ini. Sisa variasi, sebesar 14,2%, menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi variabel terikat namun tidak dijelaskan oleh model. Selain itu, nilai e2 yang

merupakan akar dari 1 dikurangi R² Square, yakni $\sqrt{(1-0,858)}$ sama dengan 0,376. Analisis ini penting untuk memahami seberapa baik model mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Model Sub Struktural 1:



Gambar 2. Model Sub Struktural 1

b. Analisis Jalur Persamaan Substruktur Kedua

Tabel 10. Koefisien Jalur Model 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	45,836	11,428		4,011	,000
	Kepemimpinan	,115	,490	,110	,234	,819
	Gaji	,170	,366	,217	,465	,643

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan dari analisis koefisien jalur model 2, nilai konstan yang tercatat adalah 45,836. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa signifikansi dari pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Gaji adalah sangat tinggi, dengan nilai mencapai 0,000. Artinya, terdapat bukti kuat bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja secara tidak langsung melalui variabel Gaji, dengan nilai pengaruh yang terukur sebesar 4,011. Hasil ini menggambarkan pentingnya faktor gaji dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya

untuk meningkatkan motivasi kerja melalui perantara gaji bisa menjadi strategi yang efektif dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Tabel 11. Uji Determinasi Jalur Model 2

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,850	5,170

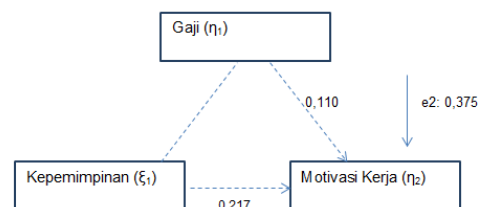
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Gaji

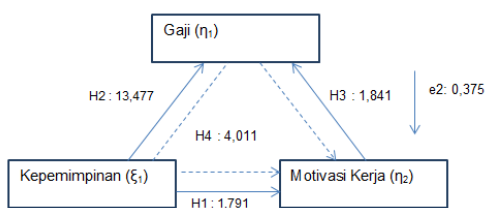
Sumber: Peneliti, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel 11, hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki R² Square sebesar 0,859 atau setara dengan 85,9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa sekitar 85,9% variasi dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Sisanya, sekitar 14,1% dari variasi dalam variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh model tersebut. Selain itu, nilai e₂ yang merupakan akar dari 1 dikurangi dengan R² Square, yaitu $\sqrt{(1-0,859)}=0,375$, menunjukkan tingkat kesalahan dari model tersebut. Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, masih terdapat variasi yang signifikan yang tidak dapat dijelaskan dalam konteks penelitian ini.

Model Sub Struktural 2:



Gambar 3. Model Sub Struktural 2 Model Sub Struktural:



Gambar 4. Model Sub Struktural

Data yang diberikan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dapat diestimasi melalui perhitungan spesifik. Pertama, hasil dari 13,477 dikalikan dengan 1,791 menghasilkan 24,1373. Kemudian, nilai ini ditambahkan dengan 1,841, yang menghasilkan total 25,9783. Dengan demikian, secara numerik dapat dipahami bahwa pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan langkah-langkah matematis yang jelas seperti yang telah diuraikan di atas.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa dampak tidak langsung dari Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Motivasi Kerja (η_2) dijelaskan melalui perantara variabel Gaji (η_1). Ini berarti bahwa Kepemimpinan mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja karyawan tidak secara langsung, tetapi melalui pengaruhnya terhadap tingkat Gaji yang diterima oleh individu tersebut. Dengan kata lain, karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Tabel 12. Ringkasan Koefisien Jalur Variabel

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	T
$(\xi_1) \rightarrow (\eta_1)$	13,477		
$(\xi_1) \rightarrow (\eta_2)$	1,791		
$(\eta_1) \rightarrow (\eta_2)$	1,841		
$(\xi_1) \rightarrow (\eta_2) \rightarrow (\eta_1)$		4,011	25,9783

Sumber: Peneliti, 2024

2. Uji t

Hasil analisis menggunakan uji t yang terdapat dalam tabel Koefisien menunjukkan bahwa uji parsial dilakukan dengan tingkat

kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 0,05, serta derajat kebebasan sebesar 32 (0,025 : 32), yang menghasilkan nilai ttabel sebesar 2,036. Jika thitung bernilai lebih besar dari ttabel atau nilai signifikansi (sig) kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_o) ditolak. Sebaliknya, jika thitung lebih kecil dari ttabel atau nilai sig lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Penggunaan program SPSS versi 25 memfasilitasi proses uji parsial ini.

Dari hasil uji parsial (uji t), ditemukan bahwa thitung untuk pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah 1,791. Karena nilai ini lebih kecil dari ttabel ($1,791 < 2,036$) dan nilai signifikansi sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Di sisi lain, untuk pengaruh langsung antara Kepemimpinan dan Gaji, thitung mencapai 13,477, melebihi ttabel ($13,477 > 2,036$) dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan dan Gaji. Selanjutnya, pengaruh langsung Gaji terhadap Motivasi Kerja dengan thitung sebesar 1,841 juga menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima karena thitung $<$ ttabel ($1,841 < 2,036$) dan nilai signifikansi $0,075 > 0,05$, menunjukkan tidak ada pengaruh langsung dari Gaji terhadap Motivasi Kerja.

Untuk pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Gaji, thitung sebesar 4,011, melebihi

ttabel ($4,011 > 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,000$ kurang dari $0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Gaji. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks studi ini, Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Gaji, namun tidak langsung terhadap Motivasi Kerja, yang lebih dipengaruhi secara langsung oleh faktor-faktor lain di luar variabel Gaji.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji sebagai variabel intervening.

1. Pengaruh Langsung

a. Kepemimpinan (ξ_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja (η_2)

Hasil analisis koefisien jalur pada Model 1 menunjukkan dampak langsung dari Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, yang diwakili oleh nilai konstan $46,722$. Pengujian signifikansi variabel independen menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,083$. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diukur sebesar $1,791$. Dalam uji parsial (Uji t), thitung untuk pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah $1,791$. Diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,791 < 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,083$ yang lebih besar dari $0,05$, sehingga hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima, menyiratkan bahwa tidak ada bukti cukup untuk menyatakan adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Penelitian juga mengungkapkan bahwa dalam konteks variabel Kepemimpinan, indikator yang memiliki rerata tertinggi

adalah keuntungan, mencapai rerata $4,5$, sementara indikator dengan rerata terendah adalah sosial media dan menarik, dengan rerata $3,2$. Hal ini menunjukkan bahwa keuntungan mungkin menjadi faktor utama dalam meningkatkan penjualan produk makanan berdasarkan temuan penelitian tersebut.

b. Kepemimpinan (ξ_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Gaji (η_1)

Hasil analisis model path 1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Gaji, dengan nilai konstanta sebesar $5,199$. Nilai signifikansi untuk variabel bebas Kepemimpinan adalah $0,000$, menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Gaji memiliki nilai sebesar $13,477$. Dengan nilai thitung ($13,477$) yang lebih besar dari ttabel ($2,036$), serta nilai signifikansi ($0,000$) yang lebih kecil dari alpha ($0,05$), hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_o) ditolak. Hasil ini menegaskan adanya pengaruh langsung yang kuat antara Kepemimpinan dan Gaji.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa pada variabel Motivasi Kerja, indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah promosi dan kegiatan, dengan rerata sebesar $3,9$. Sebaliknya, rerata terendah terdapat pada indikator pembelian dan transaksi, dengan rerata sebesar $3,1$. Hal ini menunjukkan bahwa upaya promosi dan penyelenggaraan kegiatan yang efektif memainkan peran kunci dalam mempengaruhi besaran Gaji yang diterima oleh konsumen. Dengan demikian, kebijakan yang mendukung motivasi kerja melalui promosi yang baik dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan pendapatan konsumen secara signifikan.

c. Gaji (η_1) Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja (η_2)

Hasil analisis jalur model 1 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Gaji, dengan nilai konstanta sebesar 52,916. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Gaji ($p = 0,075$). Sebaliknya, Gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien sebesar 1,841. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,841) lebih rendah dari nilai t tabel (2,036), dan nilai signifikansi (0,075) lebih besar dari alpha yang ditetapkan (0,05), mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima, yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Gaji terhadap Motivasi Kerja dalam konteks penelitian ini.

Lebih lanjut, hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 85,8% variabilitas Motivasi Kerja, sementara sisanya, sebesar 14,2%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja) memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat (Gaji), terutama dalam konteks evaluasi terhadap indikator-indikator tertentu seperti penilaian yang memiliki rerata tinggi (4,1), sementara indikator lain seperti senang, kenikmatan, dan harapan memiliki rerata yang lebih rendah (3,3). Hal ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa penilaian positif dari konsumen memainkan peran penting dalam mempengaruhi Motivasi Kerja, sebagaimana dibuktikan oleh studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Pradiani (2017) dalam konteks usaha industri rumahan. Studi lainnya juga mendukung temuan ini, seperti penelitian

oleh Waruwu et al. (2022) tentang motivasi di Family Center Gunung Citoli dan Stijadi et al. (2023) mengenai resto online, serta Saerang et al. (2022) yang menemukan bahwa pengaruh gaji secara parsial tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Kepemimpinan (ξ_1) Berpengaruh Tidak langsung Terhadap Motivasi Kerja (η_2) Melalui Variabel Gaji (η_1)

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur model 2, ditemukan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 45,836. Hasil signifikansi untuk pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja melalui variabel Gaji adalah 0,000, menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung sebesar 4,011. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji, dengan t hitung (4,011) yang lebih besar dari t tabel (2,036), serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Gaji dalam konteks ini berperan sebagai mediator yang efektif dalam menghubungkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Analisis menggunakan SPSS mengonfirmasi peran mediasi ini dengan nilai beta Gaji sebesar 45,836. Perhitungan perkalian beta Kepemimpinan dengan beta Gaji menghasilkan 2141,5496, menunjukkan bahwa pengaruh total Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah hasil dari pengaruh langsung (1,791) ditambah pengaruh tidak langsung (4,011), yakni 5,802. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung Gaji terhadap Motivasi Kerja lebih dominan dibanding pengaruh langsungnya. Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan 85,9% variasi dalam variabel terikat, dengan 14,1% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini. Kesimpulan dari analisis jalur ini sejalan dengan pandangan Riduwan dan Kuncoro (2014) serta temuan Setiawan, Agus dkk. (2022) tentang peran Motivasi Kerja sebagai mediator antara Kepemimpinan dan Gaji, memperkuat pentingnya faktor-faktor ini dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di berbagai kecamatan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, tidak terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan tingkat motivasi kerja para karyawan. Kedua, terdapat pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan. Ketiga, tidak terbukti adanya pengaruh langsung dari besaran gaji terhadap tingkat motivasi kerja. Keempat, terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, yang dimediasi melalui faktor besaran gaji yang diterima. Temuan ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara gaya kepemimpinan, gaji, dan motivasi kerja, yang perlu dipertimbangkan secara komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara efektif.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, disarankan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, kepala kampung sebaiknya memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik para aparatur kampung, memberikan motivasi yang kuat, dan memastikan pemberian gaji yang memadai kepada aparatur kampung di Adi Jaya. Kedua, untuk meningkatkan motivasi kerja, langkah yang krusial adalah peningkatan gaji yang sejalan dengan peningkatan kinerja dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Ketiga, dalam rangka meningkatkan gaji,

aparatur kampung perlu memperhatikan sikap pelayanan yang sopan, membangun hubungan yang baik dengan masyarakat, serta menjaga tingkat motivasi kerja yang tinggi. Keempat, untuk memperkuat motivasi kerja dan pemberian gaji yang memadai, penting untuk memberikan contoh yang baik dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif. Semua ini sangat krusial dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan secara terencana. Dengan demikian, implementasi dari saran-saran tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan para aparatur kampung di Adi Jaya secara holistik dan berkelanjutan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dacholfany, M.I., Lasmini, D., dan Iswati. 2022. *Implementation of Managerial Supervision and Teacher Motivation to Improve the Quality of Learning for Junior High Schools in Waway Karya District, East Lampung Regency*. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 3 (3), h. 959-966.
- Dacholfany, M.I., Sunardi., dan Maghfur, U. 2022. *The Influence of Work Motivation And Perceptions of principal Leadership to Performance of Junior High School Teachers In Pasir Sakti District east Lampung Regency*. *Jurnal At-Ta'dib*. 17 (2), h. 327-337.
- Fahmi. I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dalam Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Hamalik, O. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, D. 2018. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Marno, & Supriyanto, T. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala kampung*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- Sardiman, A.M. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok : Rajawali Pers. Adz-dzakiey.
- Sarpandadi, A. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Tarbawi*. 2 (02), h. 118-126.
- Sanjaya, W. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V.W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.