JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 2250-2255
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.3053

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan dan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi

Deva Budyawan, Edward, Sigit Indrawijaya
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi
Correspondence email: devabudyawan10@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan yaitu menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan dua mediasi sekaligus berupa komitmen dan kepuasan kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantiatif. Penlitian ini dirancang menggunakan teknik penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat desa dari 7 Desa di Pulau tengah, Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci. Teknik analisis data yang digunakan berupa teknik analisis deskriptif dan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian yang diperoleh adalah, *pertama* berdasarkan hasil pengujian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 7 Desa di Pulau Tengah kabupaten Kerinci. *Kedua*, berdasarkan pengujian hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Ketiga*, berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel kepemimpinan kepala desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. *Keempat*, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. *Kelima*, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. *Keenam*, penelitian menunjukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan. *Ketujuh*, penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan; kinerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi; perangkat desa

Abstract. *This study aims to examine and analyze the influence of leadership on the performance of village officials by using two mediations at once in the form of commitment and job satisfaction. This research method uses a quantitative research approach. This study was designed using survey research techniques. The population used in this study were village officials from 7 villages in Pulau Tengah, Keliling Danau District, Kerinci Regency. The data analysis technique used is descriptive analysis technique and Partial Least Squares (PLS). The results obtained are, firstly, based on the results of leadership testing, it has a positive and significant effect on job satisfaction in 7 villages in Pulau Tengah, Kerinci district. Second, based on testing the results of leadership have no effect on organizational commitment. Third, based on the results of the PLS test, the leadership variable of the village head affects the performance of the village apparatus. Fourth, based on the results of this study, it shows that based on the results of testing job satisfaction has a significant effect on the performance of village officials. Fifth, the results obtained that organizational commitment affects the performance of village officials. Sixth, research shows a significant influence of leadership on performance mediated by satisfaction. Seventh, research shows that leadership has no effect on performance mediated by organizational commitment.*

Keywords*: Leadership; performance; job satisfaction; organizational commitment; village officials*

PENDAHULUAN

Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu (Duha, 2018). Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manausia (SDM) yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok (Haryono, 2018). Menurut teori, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantara faktor tersebut salah satu yaitu kepemimpinan. Menurut Pawar (2020) Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi "mengarahkan" karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang lain juga menunjukkan adanya faktor selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja. Dari penelitian Borotan & Falahi (2022) menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Ratna (2018) kepuasan menjadi mediasi yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dimediasi kepuasan. Kemudian yang juga dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Duha, 2018). Dari hasil temuan tersebut terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan yang mana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga terdapat variabel mediasi kepuasan dan komitmen organisasi secara signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Dalam hal ini Kepala desa merupakan pemimpin suatau pemerintahan desa atau wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga. Kepala desa memiliki peran yang

sangat penting dalam tata kelola dan kemajuan suatu desa. Menurut Mulyasa (2004), kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin desa atau kepala desa harus mampu mengontrol, mengawasi, dan memberikan pembinaan kepada perangkat desa agar kinerjanya semakin baik. Hal ini memperlihatkan jika peran kepala desa menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga apabila peran kepala desa baik maka kesuksesan dari kantor desa pun akan tercapai (Wijaya dan Anoraga, 2021). Dalam menjalankan tugasnya, kepala desa dibantu oleh perangkat desa. Perangkat desa merupakan pejabat pelayanan publik, karena itu perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Perangkat desa merupakan salah satu struktur organisasi dari pemerintah desa. Di mana perangkat desa harus mempunyai kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan program-program pemerintah serta menjadi pelayan publik yang baik bagi masyarakat (Setyawati dan Tahwin, 2021).

Pulau tengah merupakan wilayah yang terbagi menjadi 7 desa yaitu Desa Pulau Tengah, Desa Koto Dian, Desa Koto Tuo, Desa Dusun sBaru, Desa Jembaktan Merah, Desa Limok Manaih, dan Desa Telago. Desa Se-Pulau Tengah tersebut yang akan menjadi tempat penelitian karena dari wilayah tersebut memiliki kesamaan kebijakan dalam urusan pemerintahan desa maka dari itu wilayah Desa Se-Pulau Tengah menjadi menarik untuk diteliti. Berdasarkan observasi awal penelitian ditemukan fenomena masalah pada kinerja yang perlu diperhatikan adalah belum optimalnya kinerja perangkat desa di Desa se-Pulau Tengah. Masalah-masalah yang muncul adalah, *pertama* masih banyak perangkat desa yang belum menguasai teknologi dalam melakukan kegiatan kerja. Kenyataan di lapangan bahwa masih banyak perangkat desa yang belum mampu menggunakan komputer/laptop dalam menjalan tugas-tugasnya. Selain itu, permasalahan *kedua* adalah bahwa pemberian dana insentif bagi perangkat desa dilakukan selama 6 bulan sekali. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja yang diberikan oleh para perangkat desa.

Permasalahan yang terjadi di lapangan tersebut merupakan hal yang penting untuk dikaji, sebab masalah tersebut tidak sejalan dengan kondisi ideal yang seharusnya berlangsung. Perangkat desa seharusnya memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Diatmika dan Rahayu (2020) bahwa kompetensi perangkat desa merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan penyerapan terhadap dana desa dan dapat menyalurkan dana desa sesuai tujuan yang telah direncanakan. kompetensi perangkat desa dapat membantu terlasananya sistem pengelolaan dana desa dengan baik, efektif dan efisien. Selain itu menurut Arsana, et al., (2021) perangkat desa seharusnya memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui teknologi informasi. Perangkat desa merupakan salah satu elemen yang paling potensial untuk mengoptimalkan penggunaan sistem komputer yang berperan sebagai pelayan masyarakat. Para perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk mempunyai kinerja yang bagus, cepat dan prima. Berdasarkan permasalahan tersebut yang terjadi, perlu dilakukan suatu penelitian terkait kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa. Namun, dalam mengkaji hubungan kedua tersebut dalam penelitian digunakan dua variabel lain sebagai mediator. Variabel tersebut adalah kepuasan dan komitmen. Penggunaan kepuasan dan komitmen sebagai variabel mediator adalah sebab kedua variabel tersebut berhubungan dengan kepemimpinan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Secara tegas Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika. Lebih jauh Sulakso (2015) kinerja merupakan hasil kerja sacara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanankan tugas seseuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut S. P. Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Dan dijelaskan oleh Duha (2018) kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan atau pada suatu periode waktu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehenship tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai ddengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2014). Menurut Robbins (2013) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan menurut Wibowo (2020) kepemimpinan dalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Yukl (2013) menjelaskan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins 2006). Sedangkan menurut Duha (2018) kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebab. Jadi pengertian lainnya adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaanya. Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya bukan sekedar beban tugas ataupun paksaan dari perusahaan melainkan sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan dilakukan sebagai keharusan demi kesejahteraan perusahaan maupun karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi keawijaban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan (Wibowo 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, merasa terlibat dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dengan meyakini dan menerima nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk mencurahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan mempunyai keinginan kuat untuk mengerahkaan segala usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi (Ratna 2018). Menurut Wibowo (2020) komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Sedangkan menurut Ria dan Darman (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantiatif. Penelitian ini dirancang menggunakan teknik penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat desa dari 7 Desa Di Pulau tengah, Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci. Sampel penelitian ini sebanyak 67 perangkat desa. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Peneliti mengumupulkan data primer penelitian dengan melakukan studi lapangan. Metode pengumpuian data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah skala interval.

Teknik analisis data terbagi menjadi analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square (PLS). Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden maka dibuat kriteria pengklarifikasian yang mengacu pada ketentuan dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan. Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS), menurut Abdillah dan Jogiyanto (2009) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent dengan mediasi suatu variabel intervening, maka dalam melakukan uji hipotesis digunakan analisis jalur (path analysis).

HASIL

Usia perangkat desa terbanyak pada klasifikasi usiu 38 – 45 tahun sebesar 20 responden (29,9%), berikutnya usia 30-37 tahun 19 responden (28.4%), usia 46 keatas sebanyan 17 responden (25,4%), dan yang paling sedikit usia 18 – 29 tahun yaitu 11 responden (16,4%). Berdasarkan jenis kelamin pada perangkat desa diperoleh berjenis kelamin laki-laki sebesar 60 responden sebesar 89,6% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden yaitu 10,4%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan diperoleh pendidikan terbesar yaitu SMA sederajat sebanyak 48 responden dengan 71,6%, berikut pendidikan strata 1 yaitu 14 responden atau 20,9% dan diploma III sebesar 5 responden atau sebesar 7,5%. Lama bekerja responden terbesar yaitu 6 -10 tahun sebesar 49 responden atau 73,1%, selanjutnya 0 – 5 sebanya 18 orang arau 26,9%. Tidak ada reponden pada perangkat desa yang lama bekerja 11-15 tahun dan lama bekerja 16 ketas.

Variabel kepemimpinan Kepala Desa pada 7 desa Di Pulau Tengah memperoleh hasil rata-rata keseluruhan skor 264.9 dilihat dari keputusan rata-ratanya variabel kepemimpinan termasuk pada range 230,4 -284 berada pada kriteria baik Variabel kepuasan menunjukan bahwa secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 261,9 termasuk pada range 230-284 dengan kategori “baik”. Komitmen organisasi pada 7 desa Di Pulau tengah Kabupaten kerinci dilaksanakan dengan baik sebagai mestinya. Komitmen organisasi pada 7 desa Di Pulau tengah Kabupaten kerinci dilaksanakan dengan baik sebagai mestinya dengan skor 269,17 termasuk pada range 230,4 – 284. Kinerja perangkat desa 7 Desa Di Pulau Tengah Kabupaten Kerinci telah dilaksanakan dengan baik sebagai mestinya. Kinerja perangkat desa 7 Desa Di Pulau Tengah Kabupaten Kerinci telah dilaksanakan dengan baik sebagai mestinya, dengan rata-

rata skor 262,3 berdada pada kategori baik termasuk pada range 230,4-284.

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua variabel reliabel karena memenuhi kriteria dari Penilaian *composite reliability* yaitu memiliki nilai diatas 0,7. Dimana variabel Praktek kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja usaha memiliki nilai diatas 0,7 artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian outer model. Sedamgkan Tabel 2 menjelaskan hasil pengujian Cronbach's Alpha memperoleh nilai dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0,7 maka setiap variable sudah memiliki nilai reliabilitas yang kuat. Untuk memperkuat nilai reliabilitas maka perlu dilakukan pengujian dari Cronbachs Alpha, agar konstruk dapat dikatakan memiliki reliable yang kuat Cronbachs Alpha harus memiliki nilai > 0,7. Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian Cronbach's Alpha memperoleh nilai dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0,7 maka setiap variable sudah memiliki nilai reliabilitas yang kuat.

Tabel 1
Penilaian Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan X	0.939
Kepuaasan Z1	0.930
Komitmen Organisasi Z2	0.954
Kinerja Y	0.893

Sumber : data olahan

Tabel 2
Penilaian Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Kepemimpinan X	0.926
Kepuaasan Z1	0.910
Komitmen Organisasi Z2	0.947
Kinerja Y	0.841

Sumber : data olahan

Berdasarkan hasil pengujian loading faktor yang pertama maka dapat diketahui bahwa masih banyak indikator dengan nilai loading faktor yang lebih rendah dari 0.7 sehingga indikator tersebut memiliki konstribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruknya. untuk memperoleh nilai loading faktor yang valid maka akan dieliminasi beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria dari model selanjutnya dilakukan pengujian kembali dalam beberapa tahap, adapun indikator yang dieliminasi/didrop dari model, terdapat 37 item dari indikator yang didrop dari model yaitu X8, X12, Y2, Y3, Y4, Y7, Y9, Z1.1, Z1.2, Z1.3, Z1.4, Z1.5, Z1.6, Z1.7, Z1.8, Z1.9, Z1.15, Z1.16, Z1.17, Z1.19, Z1.20, Z2.1, Z2.2, Z2.3, Z2.4, Z2.3, Z2.4, Z2.5, Z2.6, Z2.6, Z2.7, Z2.8, Z2.9, Z2.11, Z2.13, Z2.18, dan Z2.20. Setelah dilakukan eliminasi terhadap beberapa indikator maka dapat dipahami bahwa setiap indikator dari penilaian loading faktor telah memiliki nilai diatas 0,7, dan sudah memenuhi kriteria *loading faktor*. Penilaian selanjutnya adalah Penilaian *convergent validity* menggunakan penilaian *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria penilaian variabel laten harus memiliki nilai AVE datas 0.50. Penilaian *average variance extracted* (AVE) harus memiliki nilai diatas 0,5, apabila tidak memenuhi kriteria ini maka variabel tersebut haruslah dieliminasi atau tidak bisa melanjutkan ketahapan berikutnya, Berdasarkan tabel 5.10, dilihat semua variabel memiliki nilai diatas 0,5, yaitu kepemimpinan, kepuasan, komitmen organisasi, dan kinerja memiliki nilai diatas 0,5; maka semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *average variance extracted* (AVE).

Tabel 3
Penilaian *R-Square*

	R Square	**R Square Adjusted**
Kepuasan Z1	0.501	0.493
Komitmen Organisasi Z2	0.011	-0.004
Kinerja Y	0.333	0.301

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai R-Square dari variabel kepuasan dan komitmen organissai (independen) dan variabel kinerja perangkat desa, dimana nilai R-Square dari variabel kepuasan 0.501 artinya mampu menjelaskan 50,1% dan komitmen organisasi memiliki nilai R-square 0,011 artinya mampu menjelaskan 0.11% dari kinerja pegawai. Nilai R-Square Variabel kinerja pegawai sebsar 0,333 artinya Kinerja pegawai mampu menjelaskan 33,3%. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji inner model dari variabel kepuasan, komitmen organisasi, dan kinerja termasuk kategori model yang “sedang”.

Tabel 4
Penilaian *Direct effect*

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
Kepemimpinan X -> kepuasan Z1	0.708	0.715	0.057	12.316	0.000
Kepemimpinan X -> Komitmen organisasi	-0.106	-0.103	0.132	0.798	0.425
Kepemimpinan X-> kinerja Y	-0.281	-0.298	0.136	2.065	0.039
Kepuasan Z1 -> kinerja Y	0.455	0.472	0.136	3.337	0.001
Komitmen organisasi -> kinerja Y	0.411	0.412	0.124	3.306	0.001

Sumber : data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan memiliki nilai T-Statistics sebesar 12,316 lebih besar dari statistik t > 1,96. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan praktek kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi mempunyai nilai T-Statistics senilai 0,798 lebih kecil dari statistik t > 1,96. Jika dilihat nilai P value memperoleh nilai sebesar 0,425 lebih besar dari 0.05. hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T-Statistics sebesar 2.065 lebih besar dari statistik t > 1,96. Selain itu dilihat dari nilai P valuenya sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai T-Statistics senilai 3.337 lebih besar dari statistik t > 1,96. Jika dilihat nilai P value memperoleh nilai sebesar 0,001 lebih besar dari 0.05. hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai T-Statistics senilai 3.306 lebih besar dari statistik t > 1,96. Jika dilihat nilai P value memperoleh nilai sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5
Penilaian *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan X-> Kepuasan Z1 -> Kinerja Y	0.322	0.339	0.109	2.959	0.003
Kepemimpinan X -> Komitmen Organisasi Z2 -> Kinerja Y	-0.043	-0.039	0.054	0.797	0.426

Sumber : data olahan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 2.950 yang lebih besar dari statistik t > 1,96. Selanjutnya jika dilihat dari nilai P values memperoleh nilai sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05,. dari hasil tersebut maka dapat menjelaskan bahwa praktek kepemimpinan melalui kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 0.797 yang lebih kecil dari statistik t > 1,96. Selanjutnya jika dilihat dari nilai P values memperoleh nilai sebesar 0.426 yang lebih besar dari 0.05. dari hasil tersebut maka dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dimediasi oleh kepuasan dan komitmen organisasi, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 7 Desa Di Pulau Tengah kabupaten Kerinci. Pengujian hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari hasil deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan kepala desa tergolong baik sedangkan Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel kepemimpinan kepala desa berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dan juga pada hasil deskriptif menyatakan bahwa kepuasan perangkat desa dikatakan baik. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan dan juga pada variabel kepemimpinan, kinerja, dan kepuasasn perangkat desa melalui analisi deskriptif dikatakan baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan melalui komitmen organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., dan J. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.

Arsana, I.N.A., Wulandari, D.A.P., Pratistha, I., Waas, D.V., dan Meinarni, N. P. S. 2021. Pelatihan Dasar Komputer Dan Teknologi Informasi Bagi Perangkat Desa Kukuh. *Jurnal Widya Laksmi*, 1(1), 20–25

Borotan, R.R., D., & Falahi, A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang. *All Fields of Science J-LAS*, 2, 66–76.

Diatmika, I.P.G., dan Rahayu, S. 2020. Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Buleleng. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1, 215–222.

Duha, T. 2018. *perilaku organisasi*. Deepublish.

Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi,*. Alfabet.Cv.

Haryono, S. 2018. *Manajemen Kinerja SDM*. Luxima Metro Media.

Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT. Remaja Rosdakarya.

Pawar, B. S. 2020. *Employee Performance and Well-being*. Taylor & Francis Group.

Prawirosentono, S. 1999. *kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.

Ratna, T. S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai BLUD RSUD Dr. Moewardi). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, *18*, 1–22.

Ria. M. Y., dan D. S. 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

Robbins, S. P. 2013. *Organizational Behavior*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Setyawati, N., dan Tahwin, M. 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis Dam Manajemen*, *7*, 139–149.

Sulakso, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV Budi Utama.

Wibowo. 2020. *perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.

Wijaya, S.W., dan Anoraga, P. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *Journal of Economics and Banking*, 3, 117–126.

Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, PT Indeks.