



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan dalam kajian ilmu manajemen dan perilaku organisasi sebagai respons terhadap kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga pada perubahan nilai, motivasi, dan pengembangan individu. Seiring perkembangan teori organisasi modern, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pemberian inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, serta perhatian individual.

Dalam perkembangannya, penelitian mengenai kinerja pegawai tidak lagi hanya dikaitkan dengan kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan organisasional, termasuk gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi. Kompensasi kemudian berkembang menjadi instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, sekaligus sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Dalam konteks pemerintahan desa, khususnya pada aparatur Desa Lahang Baru, penerapan kepemimpinan transformasional mulai dipandang penting seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif. Perubahan paradigma dari kepemimpinan yang bersifat administratif menuju kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif mendorong aparatur desa untuk bekerja lebih optimal.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Selanjutnya, kompensasi sebagai variabel intervening menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja aparatur. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kepuasan aparatur desa, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kajian mengenai peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kompensasi menjadi relevan dalam memahami dinamika pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa di Indonesia diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Undang-undang ini menjadi dasar hukum utama yang mengatur kedudukan, kewenangan, penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat desa.

VISI DAN MISI KANTOR DESA LAHANG BARU KECAMATAN GAUNG .INDRAGIRI HILIR

1 .VISI

“Mewujudkan Desa Lahang Baru, Kecamatan Gaung, Kabupaten Indragiri Hilir yang maju, mandiri, dan sejahtera melalui tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.”



2 .MISI

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang profesional, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat desa.
2. Mengembangkan kapasitas aparatur desa melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, inovatif, dan berintegritas.
3. Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan desa secara berkelanjutan.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan potensi lokal desa guna meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang transparan, akuntabel, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Meningkatkan pembangunan infrastruktur desa yang merata dan berkelanjutan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1.Karakteristik responden

4.2,1,2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	61	93.85%
Perempuan	4	6.15%
total	65	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 61 orang atau 93,85% dari total responden, sedangkan responden yang berjenis



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kelamin perempuan berjumlah **4 orang** atau 6,15%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur Desa Lahang Baru yang menjadi responden penelitian adalah laki-laki, sehingga hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan persepsi dan pengalaman aparatur desa berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 responden berdasarkan usia

Umur responden (Umur)	Jumlah responden (Orang)	Presentase
20 s/d 30 tahun	6	9.23%
31s/d 40 tahun	31	47.69%
Lebih dari 40 tahun	28	43.08%
Total	65	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa dari total 65 responden, kelompok umur 31–40 tahun merupakan kelompok yang paling dominan, yaitu sebanyak 31 orang (47,69%). Selanjutnya, responden yang berumur lebih dari 40 tahun berjumlah 28 orang (43,08%), sedangkan responden yang berumur 20–30 tahun berjumlah **6 orang** (9,23%).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas aparatur Desa Lahang Baru yang menjadi responden penelitian berada pada rentang usia 31–40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang cukup dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai aparatur desa.



Sementara itu, responden berusia **20–30 tahun** merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 x Jumlah Tanggapan Responden
2. TS (Tidak Setuju) = 2 x Jumlah Tanggapan Responden
3. CS (Cukup setuju) = 3 x Jumlah Tanggapan Responden
4. S (Setuju) = 4 x Jumlah Tanggapan Responden
5. SS (Sangat Setuju) = 5 x Jumlah Tanggapan Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 65 responden yang merupakan aparatur desa lahang baru kecamatan gaung ,kabupaten Indragiri hilir. Instrumen penelitian terdiri dari 24 item indikator yang terbagi dalam tiga variabel:

Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
Pengaruh Ideal									
Pimpinan saya menjadi teladan yang baik dalam bersikap dan bekerja.	Frekuensi	0	64	1	0	0	65	3,98	Sangat Baik
	Persentase	0%	98,46%	1,54%	0%	0%	100%		
Pimpinan saya merasa bangga bekerja di bawah kepemimpinan pimpinan saya.	Frekuensi	0	63	2	0	0	65	3,97	Sangat Baik
	Persentase	0%	96,92%	3,08%	0%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,98
Motivasi Inspiratif									
Pimpinan saya mampu memberikan semangat dalam mencapai tujuan	Frekuensi	0	55	10	0	0	65	3,85	Baik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
kerja.									
	Persentase	0%	84,62%	15,38%	0%	0%	100%		
Pimpinan saya mengkomunikasikan visi kerja dengan jelas dan inspiratif.	Frekuensi	0	55	10	0	0	65	3,85	Baik
	Persentase	0%	84,62%	15,38%	0%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,85
Stimulasi Intelektual									
Pimpinan saya mendorong saya berpikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	Frekuensi	0	52	13	0	0	65	3,80	Baik
	Persentase	0%	80,00%	20,00%	0%	0%	100%		
Pimpinan saya terbuka terhadap ide atau gagasan baru dari bawahan.	Frekuensi	0	50	14	1	0	65	3,74	Baik
	Persentase	0%	76,92%	21,54%	1,54%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,77
Pertimbangan Individual di Tempat Kerja									
Pimpinan saya memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu pegawai.	Frekuensi	0	44	20	1	0	65	3,66	Baik
	Persentase	0%	67,69%	30,77%	1,54%	0%	100%		
Pimpinan saya memberikan bimbingan sesuai kemampuan masing-masing pegawai.	Frekuensi	0	51	12	2	0	65	3,75	Baik
	Persentase	0%	78,46%	18,46%	3,08%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,71
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Transformasional									3,83

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa



responden menilai kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Desa Lahang Baru telah berjalan dengan baik.

Berdasarkan masing-masing indikator, Pengaruh Ideal memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98 dengan kategori sangat baik, diikuti Motivasi Inspiratif sebesar 3,85, Stimulasi Intelektual sebesar 3,77, dan Pertimbangan Individual di Tempat Kerja sebesar 3,71, yang seluruhnya berada dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pimpinan telah mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
Gaji Pokok									
Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	Frekuensi	0	48	17	0	0	65	3,74	Baik
	Persentase	0%	73,85%	26,15%	0%	0%	100%		
Saya merasa gaji pokok yang diberikan sudah adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	Frekuensi	0	45	18	2	0	65	3,66	Baik
	Persentase	0%	69,23%	27,69%	3,08%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,70
Insentif atau Bonus Berbasis Kinerja									
Saya menerima insentif atau bonus sesuai dengan pencapaian kinerja saya.	Frekuensi	0	51	10	4	0	65	3,72	Baik
	Persentase	0%	78,46%	15,38%	6,16%	0%	100%		
Sistem pemberian bonus di tempat kerja saya berjalan secara adil.	Frekuensi	0	34	16	15	0	65	3,29	Cukup Baik
	Persentase	0%	52,31%	24,62%	23,08%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,51
Tunjangan (Kesehatan, Pensiun, Cuti)									
Saya mendapatkan fasilitas tunjangan kesehatan yang memadai.	Frekuensi	0	40	16	9	0	65	3,48	Baik
	Persentase	0%	61,54%	24,62%	13,85%	0%	100%		
Hak cuti dan jaminan lainnya diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Frekuensi	0	46	19	0	0	65	3,71	Baik
	Persentase	0%	70,77%	29,23%	0%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,60
Penghargaan atas Kontribusi dan Prestasi Kerja									



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
Prestasi kerja saya mendapatkan apresiasi dari organisasi.	Frekuensi	0	38	16	11	0	65	3,42	Baik
	Persentase	0%	58,46%	24,62%	16,92%	0%	100%		
Organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.	Frekuensi	0	51	14	0	0	65	3,78	Baik
	Persentase	0%	78,46%	21,54%	0%	0%	100%		
Rata-rata Indikator								3,60	
Rata-rata Variabel Kompensasi								3,60	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,60 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai sistem kompensasi yang diterapkan di Desa Lahang Baru telah berjalan dengan baik.

Berdasarkan masing-masing indikator, Gaji Pokok memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,70, diikuti Tunjangan (Kesehatan, Pensiun, dan Cuti) serta Penghargaan atas Kontribusi dan Prestasi Kerja yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60. Sementara itu, indikator Insentif atau Bonus Berbasis Kinerja memperoleh nilai rata-rata 3,51, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh indikator, namun masih berada dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima aparatur Desa Lahang Baru dinilai telah memenuhi harapan responden, meskipun aspek pemberian insentif atau bonus berbasis kinerja masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparatur

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
Produktivitas Kerja									
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	Frekuensi	0	51	14	0	0	65	3,78	Baik
	Persentase	0%	78,46%	21,54%	0%	0%	100%		
Saya bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas.	Frekuensi	0	51	14	0	0	65	3,78	Baik
	Persentase	0%	78,46%	21,54%	0%	0%	100%		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Pernyataan	Uraian	Skala					Total	Mean	Kategori
Rata-rata Indikator									3,78
Kualitas Pelayanan									
Saya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.	Frekuensi	0	53	12	0	0	65	3,82	Baik
	Persentase	0%	81,54%	18,46%	0%	0%	100%		
Saya berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat dengan maksimal.	Frekuensi	0	47	18	0	0	65	3,72	Baik
	Persentase	0%	72,31%	27,69%	0%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,77
Kedisiplinan									
Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	Frekuensi	0	55	10	0	0	65	3,85	Baik
	Persentase	0%	84,62%	15,38%	0%	0%	100%		
Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di instansi.	Frekuensi	0	56	7	2	0	65	3,83	Baik
	Persentase	0%	86,15%	10,77%	3,08%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,84
Inovasi dan Kreativitas									
Saya sering memberikan ide baru dalam meningkatkan pekerjaan.	Frekuensi	0	50	14	1	0	65	3,75	Baik
	Persentase	0%	76,92%	21,54%	1,54%	0%	100%		
Saya mampu menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam bekerja.	Frekuensi	0	51	13	1	0	65	3,77	Baik
	Persentase	0%	78,46%	20,00%	1,54%	0%	100%		
Rata-rata Indikator									3,76
Rata-rata Variabel Kinerja									3,79

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,79 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai tingkat kinerja aparatur Desa Lahang Baru telah terlaksana dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

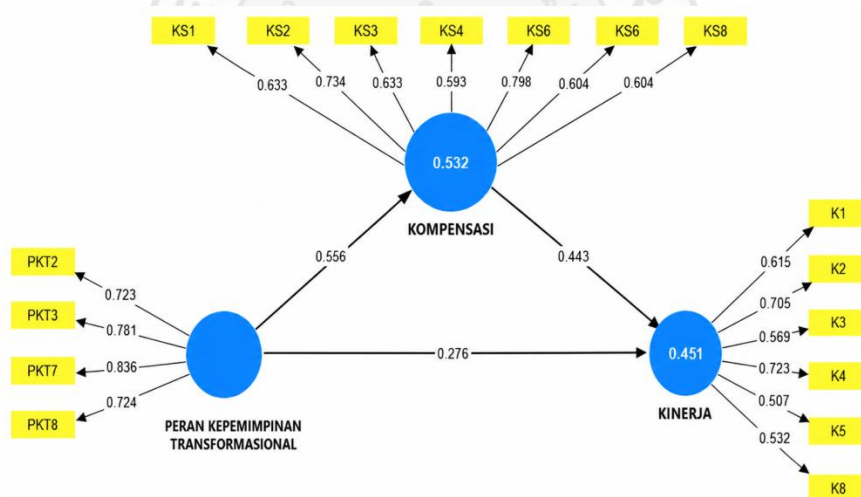
Berdasarkan masing-masing indikator, Kedisiplinan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,84, diikuti Produktivitas Kerja sebesar 3,78, Kualitas Pelayanan sebesar 3,77, dan Inovasi dan Kreativitas sebesar 3,76. Seluruh indikator berada pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa aparatur Desa Lahang Baru telah menunjukkan kinerja yang baik, terutama dalam aspek kedisiplinan. Meskipun demikian, aspek inovasi dan kreativitas masih perlu terus ditingkatkan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

2. Analisis Inferensial

Karena peneliti ingin menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable ,maka analisis utama yang digunakan adalah analisis inferensial ,yaitu :menggunakan metode partial Least square –Struktural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS ,yang meliputi :

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menetapkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diamati. Model ini mengevaluasi indikator reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. (Hair et al., 2014)



Gambar 4.1
Outer Model

a) tUji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Standar nilai dari *Outer Loading* yaitu 0,5 dengan nilai ideal 0,7 atau lebih besar (Hair et al., 2014). *Convergent Validity* memiliki dua kriteria



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *loading factor* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

1) Nilai Loading Factor

Output hasil estimasi *outer loading* diukur dari kolerasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstruksya (variabel). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 atau 0,50 - 0,60 sudah dianggap cukup. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. Adapun hasil *convergent validity* tahap pertama dalam penelitian pada Tabel 4.4.

Tabel 4.6
Hasil Outer Loading Convergent Validity Tahap1

	PERAN KEPEMIMPINAN TRANSPORMASIONAL	KOMPENSASI	KINERJA	KETERANGAN
PKT1	0,314			Tidak Valid
PKT2	0,642			Valid
PKT3	0,701			Valid
PKT4	0,355			Tidak Valid
PKT5	0,487			Tidak Valid
PKT6	0,422			Tidak Valid
PKT7	0,768			Valid
PKT8	0,679			Valid
KS1		0,633		Valid
KS2		0,734		Valid
KS3		0,633		Valid
KS4		0,593		Valid
KS5		0,053		Tidak Valid
KS6		0,798		Valid
KS7		0,018		tidak Valid
KS8		0,604		valid
K1			0,615	valid
K2			0,705	valid
K3			0,569	valid
K4			0,507	valid
K5			0,473	Tidak valid
K6			0,445	Tidak valid
K7			0,424	Tidak valid
K8			0,532	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

validitas indikator diukur menggunakan nilai **outer loading**. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading di atas **0,70**, sedangkan nilai **0,50–0,60** masih dapat diterima pada penelitian yang bersifat pengembangan. Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah **0,50**, yaitu **PKT1, PKT4, PKT5, PKT6, KS5, KS7, K6, dan K7**. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut **dihapus dari model penelitian** agar memenuhi kriteria validitas konvergen. Setelah indikator yang tidak memenuhi syarat dihilangkan, analisis dilanjutkan dengan pengujian **outer loading tahap kedua** untuk memperoleh model pengukuran yang lebih baik dan memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.7
Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2

	Peran kepemimpinan transformatif	Kompensasi	Kinerja	Keterangan
PKT2	0,642			valid
PKT3	0,701			Valid
PKT7	0,768			valid
PKT8	0,679			valid
KS1		0,633		valid
KS2		0,734		Valid
KS3		0,633		valid
KS6		0,789		Valid
KS8		0,604		valid
K1			0,615	valid
K2			0,705	valid
K3			0,569	valid
K4			0,723	Valid
K8			0,524	valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji outer loading tahap 2, setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid pada tahap sebelumnya, seluruh indikator menunjukkan peningkatan kualitas model pengukuran. Sebagian besar indikator telah memiliki nilai loading $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid. Sementara itu, beberapa indikator berada pada rentang 0,60–0,69 yang dikategorikan cukup valid dan masih dapat dipertahankan karena nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria $\geq 0,50$. Dengan demikian, model pengukuran pada tahap 2 dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4.8
Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
<i>Kepemimpinan transformasional</i>	0,523	<i>Valid</i>
<i>kompensasi</i>	0.517	<i>Valid</i>
<i>kinerja</i>	0.521	<i>Valid</i>

Nilai AVE masing-masing variabel adalah kepemimpinan transformasional sebesar 0.523, dikategorikan valid, *kompensasi* sebesar 0.517, dan kinerja 0.521. ketiga variabel ini memiliki nilai > 0.50 , artinya kedua variabel tersebut dikategorikan sebagai valid.

b) Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Hair et al. (2014), validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi apabila setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi terhadap konstruk tempat indikator tersebut dimaksudkan, dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lainnya. Nilai Loading > 70 dianggap sangat baik, namun > 5 masih bisa diterima.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 4.9
Cross Loading

	Peran kepemimpinan transformasional	kompensasi	Kineja	Keterangan
PKT2	0,697	0,252	0,697	<i>Valid</i>
PKT3	0,702	0,358	0,473	<i>Valid</i>
PKT7	0,803	0,550	0,462	<i>Valid</i>
PKT8	0,679	0,362	0,368	<i>Valid</i>
KS1	0,466	0,763	0,169	<i>Valid</i>
KS2	0,494	0,873	0,458	<i>Valid</i>
KS3	0,207	0,633	0,202	<i>Valid</i>
KS5	0,017	0,033	0,039	<i>Valid</i>
KS7	0,018	0,052	0,043	<i>Valid</i>
K1	0,225	0,362	0,577	<i>Valid</i>
K2	0,523	0,296	0,790	<i>Valid</i>
K3	0,365	0,076	0,643	<i>Valid</i>
K5	0,509	0,383	0,770	<i>Valid</i>
K8	0,127	0,276	0,421	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Nilai *Cross Loading* untuk variabel-variabel, *Peran Kepemimpinan transformasional*, *Kompensasi*, dan *Kinerja* memiliki nilai korelasi antara indikator (instrumen) dengan konstruksinya (Variabel) > indikator (instrumen) pada konstruk (Variabel) lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

c. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_a), dimana nilai yang berkisar antara 0,6

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi dengan Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

hingga 0,7 dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi (Sugiyono, 2019).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.10
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
<i>Kemimpinan Transformasional</i>	0.696	0.766
<i>kompensasi</i>	0.344	0.712
Kinerja	0.697	0.714

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka yang melebihi batas minimum 0.70. Namun, masih terdapat beberapa nilai yang berada di bawah 0,70, seperti sebesar 0,696 dan 0,344, yang menunjukkan bahwa konsistensi internal pada konstruk tersebut belum optimal. Menurut Hair et al. (2014), nilai reliabilitas yang berada di bawah 0,70 mengindikasikan bahwa indikator dalam konstruk masih memiliki tingkat kestabilan pengukuran yang rendah.

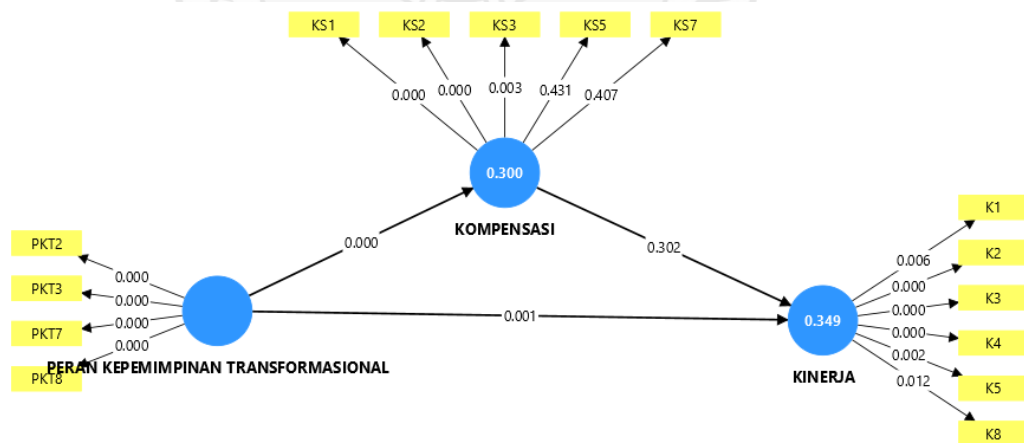
Kemudian, nilai Composite Reliability (ρ_a) pada semua konstruk juga berada di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk memiliki kontribusi dan stabilitas pengukuran yang sangat kuat (Reliabel). Hal ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2014), di mana nilai Composite Reliability yang baik berada antara 0.70 hingga 0.95. Secara keseluruhan, hasil pengujian model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak memenuhi kriteria pada tahap pertama, seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi dengan Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Transformasional, kompensasi, dan Kinerja pada tahap kedua telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) ketiga variabel juga berada di atas 0,50, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, hasil uji validitas diskriminan melalui cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruknya masing-masing. Uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $> 0,70$, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti valid dan reliabel serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

a. Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam melakukan pengujian model struktural, digunakan metode bootstrapping melalui penggunaan SmartPLS. Uji dilakukan dengan memeriksa Nilai Multikolinearitas (VIF) R-Square, F-Square.



Gambar 4.2

Inner Model

1) Uji Multikolinearitas (VIF)

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Menurut Hair et al (2014), Nilai VIF yang baik seharusnya < 5.0 dan lebih ideal jika < 3.3 , yang menunjukkan bahwa konstruk bebas tidak saling berkorelasi tinggi.

Tabel 4.11
Variance Inflation Factor (VIF)

	<i>Kepemimpinan Transformasional</i>	<i>Kompensasi</i>	Kinerja
<i>Kepemimpinan Transformasional</i>		1.000	1.432
<i>Kompensasi</i>			1.432
Kinerja			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF berada pada rentang 1.000 – 1. 432 yang berarti seluruh nilai masih di bawah batas 5.0 bahkan < 3.3 . Yang berarti tidak ada terjadi multikolinearitas antar konstruk. Dapat disimpulkan bahwa seluruh kostruk dapat digunakan untuk menguji hubungan dalam model mediasi secara valid.

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R-Square variabel Happiness (M) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa Freedom mampu menjelaskan variabel Happiness sebesar 30,3%, sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-Square variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa Freedom dan Happiness secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 34,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Selain itu, nilai R-Square Adjusted pada variabel Kompensasi (M) sebesar 0,291 dan pada variabel Kinerja Aparatur (Y) sebesar 0,322 menunjukkan adanya penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian. Berdasarkan kriteria dalam analisis PLS-SEM, nilai R-Square tersebut termasuk dalam kategori sedang (moderate), sehingga model penelitian dinilai memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

1) Uji R-Square

Tabel 4.12
Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
M	0,303	0,291
Y	0,343	0,322

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai R-Square pada variabel Kompensasi (M) sebesar 0,303, dengan R-Square Adjusted sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel Kompensasi sebesar 30,3%, sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, nilai R-Square pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,343, dengan R-Square Adjusted sebesar 0,322. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel mediasi dalam penelitian mampu menjelaskan variasi Kinerja sebesar 34,3%, sedangkan 65,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

2) Uji F-Square

Tabel 4.13
Nilai Efek Ukuran (F-Square)

	X	M	Y
X		0.432	0.025
M			0.253
Y			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompensasi sebesar 0,432 yang termasuk dalam kategori sedang, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang cukup dalam meningkatkan kompensasi aparatur desa. Selanjutnya, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa sebesar 0,253 yang termasuk dalam kategori kecil hingga sedang, sehingga kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur desa, meskipun belum terlalu kuat.

Sementara itu, pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur sebesar 0,025 yang termasuk dalam kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur desa relatif rendah dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi. Dengan demikian, kompensasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja,

b. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan data yang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dianalisis secara statistik. (Ghozali & Latan, 2014). Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, $p\text{-value} \geq 0,05$ menyatakan hubungan tidak signifikan.

Tabel 4.14
Hasil Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
KOMPENSASI KINERJA →	0.152	0.18	0.172	0.888	0.187	Ditolak
PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL → KINERJA	0.488	0.494	0.133	3.672	0,000	Diterima
PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL → KOMPENSASI	0.549	0.578	0.103	5.311	0,000	Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa, yang ditunjukkan oleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,187 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Sementara itu, Peran Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, Peran Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kemudian, untuk menguji apakah variabel *Kompensasi* (M) mampu memediasi antara *Kepemimpinan Transformatif* (X) dan *Kinerja* (Y), dilakukan analisis terhadap efek tidak langsung (*indirect effect*).

Tabel 4.15
Nilai Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF -> KOMPENSASI -> KINERJA	0.084	0.106	0.101	0.827	0.204

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Kepemimpinan Transformatif* terhadap *Kinerja* melalui *Kompensasi* memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,084, T-Statistics sebesar 0,827, dan P-Values sebesar 0,204. Nilai P-Values yang lebih besar dari 0,05 ($0,204 > 0,05$) serta T-Statistics yang lebih kecil dari 1,96 ($0,827 < 1,96$) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, **kompensasi** tidak mampu memediasi pengaruh *kepemimpinan transformatif* terhadap *kinerja*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *kompensasi* memediasi hubungan antara *kepemimpinan transformatif* dan *kinerja* ditolak.

4.3 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.3.1 Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Kepemimpinan Transformatif* terhadap *Kinerja Aparatur Desa*



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan desa, maka semakin meningkat pula kinerja aparatur desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan desa mampu memberikan motivasi, arahan, serta perhatian kepada aparatur desa sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan produktivitas aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi aparatur desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan desa, maka semakin baik pula sistem kompensasi yang diterima aparatur desa. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan desa memberikan perhatian terhadap kesejahteraan aparatur desa melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi kerja aparatur desa.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Hal



ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja aparatur desa sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur desa yang memperoleh kompensasi yang layak cenderung memiliki tingkat disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pemerintahan desa.

4. Peran Kompensasi dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Aparatur Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, diketahui bahwa kompensasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja aparatur desa, tetapi juga secara tidak langsung melalui kompensasi. Dengan demikian, hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang baik mampu menciptakan sistem kompensasi yang lebih baik sehingga aparatur desa merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. Kepemimpinan



transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta pengaruh positif kepada bawahan untuk bekerja secara optimal. Pimpinan desa yang mampu menjadi teladan, memberikan visi yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan aparatur desa akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja aparatur desa sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformatif yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku bawahan melalui motivasi dan perhatian individual sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kompensasi aparatur desa. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformatif cenderung lebih memperhatikan kesejahteraan bawahan, termasuk dalam pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja. Kepemimpinan transformatif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan aparatur desa. Pemimpin yang memiliki perhatian terhadap bawahan akan berupaya memberikan penghargaan atas hasil kerja aparatur desa, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya. Kondisi tersebut membuat aparatur desa merasa dihargai dan diakui sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi pemerintahan desa.



3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya.

Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat aparatur desa merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi sehingga dapat bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab. Selain itu, kompensasi juga dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi kerja aparatur desa. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula dorongan aparatur desa untuk meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

4. Peran Kompensasi dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan kinerja aparatur desa melalui pemberian kompensasi yang baik. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, perhatian, dan dukungan kepada aparatur desa akan menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja. Kondisi tersebut semakin diperkuat dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja aparatur desa.