

PENGARUH INTELLECTUAL STIMULATION , INSPIRATIONAL MOTIVATION DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Wiwik Zubaidah¹, Juni Gultom²

wiwikzuabidah@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat sangat penting karena peran Inspektorat sebagai penjamin kualitas (Quality Assurance) dan konsultan (Consulting) untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai antara lain kepemimpinan transformasional yang salah satu dimensinya adalah Stimulasi Intelektual dan Motivasi Inspirasional serta Komitmen Berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (eksplanatory research). Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus artinya jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai (ASN) pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat yaitu 44 orang pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan software partial least square (PLS) versi 4.1.0.8. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi Stimulasi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan dimensi Motivasi Inspirasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinan Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,4% dan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan.

Abstract

Improving employee performance at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency is very important because the Inspectorate's role as a quality guarantor (Quality Assurance) and consultant (Consulting) to realize good and clean governance. Factors that influence the improvement of employee performance include transformational leadership, one of the dimensions of which is Intellectual Stimulation and Inspirational Motivation and Continuance Commitment. This study aims to analyze the influence of the dimensions of transformational leadership, namely Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Continuance Commitment on Employee Performance at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency. This study uses a quantitative method (explanatory research). The sampling technique uses a census, meaning that the population is the same as the sample. The population in this study was the entire number of employees (ASN) at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency, namely 44 employees. The data analysis technique was carried out using partial least square (PLS) software version 4.1.0.8. The results of this study indicate that the Intellectual Stimulation dimension has a positive and significant effect on employee performance, while the Inspirational Motivation dimension does not directly affect employee performance and the Continuance Commitment variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the determinant coefficient of Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Continuance Commitment affect employee performance by 52.4% and the remaining 47.6% is influenced by other variables outside those discussed in this study.

Keywords: *Employee Performance, Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation, Sustainable Commitment.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis di era globalisasi sekarang ini sangat cepat sehingga mempengaruhi perkembangan teknologi dan pengetahuan, oleh karena itu setiap organisasi dihadapkan pada tantangan global yang menuntut terciptanya lingkungan kerja yang inovatif, kreatif dan dinamis begitupula Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat selaku pengawas internal pemerintah daerah merupakan bagian dari Organisasi Pemerintah Daerah yang bertugas mengawasi dan membina pelaksanaan Pemerintah Daerah di wilayah Kabupaten Kotawaringin'Barat. Inspektorat berperan penting dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misi pemerintah kabupaten kotawaringin'barat yaitu diperkuat tata pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis serta transparan. Tugas pokok dan fungsi Inspektorat sebagai penjamin kualitas (Quality Assurance) dan konsultan (Consulting) sehingga memperkecil peluang terjadinya pelanggaran dan penyalahgunaan anggaran.

Dari hasil audit BPK tahun 2023 nomor: 37.B/LHP/XIX.PAL/05/2023. Tanggal 5 Mei 2023 menyebutkan masih adanya temuan penyimpangan pengelolaan keuangan dan masih adanya temuan yang berulang setiap tahunnya. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat permasalahan utama yang dihadapi Inspektorat yaitu: Adanya permintaan pelaksanaan kegiatan pengawasan diluar Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) sehingga beban kerja pengawasan meningkat, pada program perumusan kebijakan, pendampingan dan asistensi masih belum mencapai target dan prosentase rekomendasi eksternal sudah ditindaklanjuti sebesar 98,91% dan rekomendasi internal sudah ditindaklanjuti sebesar 89,5% sedangkan target yang ditetapkan adalah 100% sehingga capaian tindaklanjut tidak mencapai target. Sedangkan dari hasil observasi pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat beberapa hambatan kinerja dalam pengawasan, antara lain lambatnya mendapatkan dokumen sebagai bahan pemeriksaan yang mengakibatkan lambatnya laporan hasil pemeriksaan (Laporan tidak tepat waktu), Laporan hasil pemeriksaan yang belum sesuai standar, rekomendasi atau saran-saran yang diberikan sering lambat ditindaklanjuti oleh auditi berdasarkan ketentuan seharusnya sudah ditindaklanjuti selambat lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah laporan hasil pemeriksaan diterima oleh auditi namun terkadang lebih dari 60 (enam puluh) hari baru ditindaklanjuti rekomendasi tersebut (rekomendasi/saran susah ditindaklanjuti), dan kurang efektifnya waktu pemeriksaan yaitu pemeriksaan yang selesai diluar jadwal yang direncanakan dalam surat tugas, sebagian pegawai Inspektorat merasa tidak puas akan jenjang jabatannya karena susah untuk naik pangkat/jabatan. Sedangkan untuk melaksanakan kegiatan pemeriksaan tersebut dituntut harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkompeten, berkemampuan, berkualitas dan memiliki kinerja tinggi agar tata kelola pemerintahan yang bersih dapat terwujud.

Tuntutan kegiatan pengawasan yang begitu banyak sehingga membutuhkan sumberdaya'berkualitas dan mampu bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Kualitas sumberdaya manusia bisa dikatakan baik apabila mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal Pendidikan, Latihan dan pengalaman yang memadai, Widodo (2015) dan (Atika & Mafra, 2020) sedangkan professional dapat

dikatakan baik dilihat dari kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dengan prosedur yang mudah dimengerti, Siagian (2010). Hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1. Pendidikan dan pelatihan, 2. Ketrampilan dan keahlian, 3. Sikap dan mental (motivasi kinerja, disiplin kinerja, dan etika kerja), 4. Kepemimpinan, 5. Tingkat penghasilan, 6. Gaji dan Kesehatan, 7. Jaminan social, 8. Iklim kerja, 9. Sarana dan prasarana, 10. Teknologi, 11. Kesempatan berprestasi, (Pusparani, 2021).

Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89) dalam (Atika & Mafra, 2020). Dalam (Perpres 29 tahun 2014)'kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Untuk itu Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat diharapkan mempunyai kesadaran akan komitmen dan loyalitas yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang bertujuan menciptakan kepercayaan, kesetiaan, rasa hormat dan kekaguman bawahannya atau pengikutnya sehingga mereka bersedia dengan sukarela untuk mencapai target dan tujuan yang lebih tinggi (Bass dan Avolio, 2000) (Masduki et al., 2020) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan ini sering kali dianggap sangat efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Menurut Thoah (2012:49) (Dahniar, 2012) kepemimpinan adalah sifat atau karakter dan cara seseorang dalam upaya membina, menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Thoah mengenai kepemimpinan, dapat dikatakan berpengaruh karena adanya upaya untuk membina dan menggerakkan orang lain yang dapat mempengaruhi kesetiaan pada organisasi.

Pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan individu demi untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal akan menghasilkan upaya ekstra dari pegawai untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Luthans,(2005) dan (Masduki et al., 2020) diartikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kesadaran bawahan mereka, meningkatkan semangat, dan memotivasi mereka melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu, (Priyatmo, 2018) menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari peran pemimpin yang mempunyai jiwa melayani sehingga menimbulkan rasa hormat serta sikap percaya dari bawahan terhadap pimpinan. Kemampuan pimpinan memberikan semangat dalam bekerja bisa menjadi harapan tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut (Edward Ronny et al., 2022) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu adanya model kepemimpinan yang mampu merangsang bawahan

untuk berinovasi dan membangkitkan keinginan pegawai untuk selalu mengasah diri adalah hal yang menantang untuk membuktikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik.

Beberapa studi terdahulu berpendapat bahwa terdapat kontroversi. (Rompas et al., 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. akan tetapi pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Agustine Pariesti et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, disarankan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk lebih meningkatkan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Komitmen karyawan menurut (Ronny Edward et al., 2022): komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai yang berada pada sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan ukuran kerelaan pegawai untuk bertahan pada organisasi dalam waktu yang lama, komitmen organisasi memiliki tiga dimensi menurut (Parinding, 2017) yaitu: komitmen berkelanjutan, Komitmen afektif dan komitmen normatif. Proses terwujudnya komitmen berkelanjutan menurut umam (2012) dan (Pathan et al., 2016) beberapa kejadian atau tindakan yang dapat dibagi dalam variabel yaitu investasi dan alternatif, investasi adalah suatu yang berharga seperti uang, waktu, usaha, ataupun sesuatu yang harus dilepaskan pegawai ketika meninggalkan organisasi. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke instansi lain. Menurut penelitian sebelumnya (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari harapan mendapatkan keuntungan apabila bertahan dan berharap pada perusahaan karena merupakan kebutuhan, banyak pertimbangan bila keluar organisasi, merasa berat bila meninggalkan organisasi, Nurandini,(2014) (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Berbeda dengan hasil penelitian (Parinding, 2017) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan ketersediaan pekerjaan dan jenjang karirnya positif terkait dengan lamanya masa jabatan.

METODE PENELITIAN

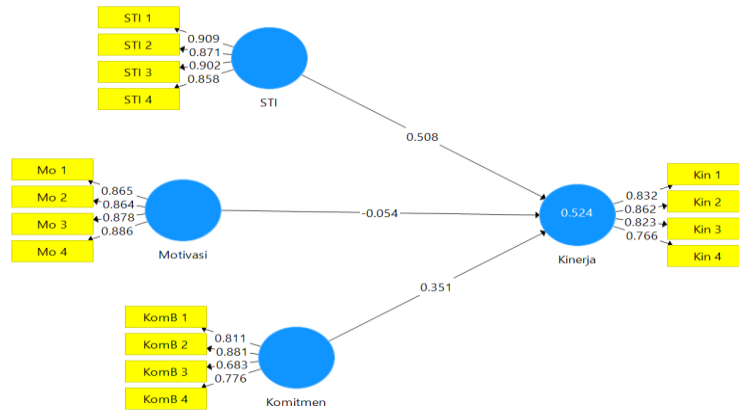
Jenis penelitian ini adalah eksplanatory research, menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya, atau mengetahui suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya, (Sugiyono, 2019). Variabel tersebut yaitu: Stimulasi Intektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

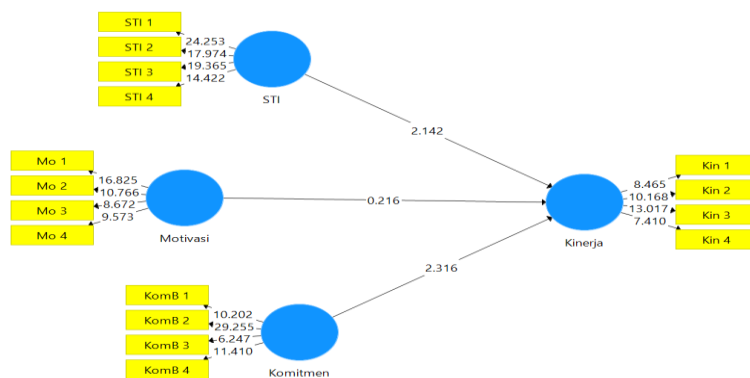
Hasil Analisa Data dan Pembahasan

Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini menggunakan proses uji hipotesis dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 berikut adalah skema yang digunakan dalam pengujian:



Gambar 1. Outer Model Pengukuran



Gambar 2. Inner Model Pengukuran

Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

Menurut Hair et al., 2016 dalam Sihombing & Arsani (2022) nilai validitas konvergen dapat diterima dan dianggap valid dalam sistem SmartPLS apabila nilai factor loading diatas 0,6 dan nilai AVE diatas 0,5. Berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS 4.0 pada gambar diatas, seluruh indikator pernyataan dan variabel pada kuesioner penelitian ini sudah valid karena memenuhi kriteria minimal dari nilai factor loading dan AVE.

Tabel 1. Nilai Faktor Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stimulasi Intelektual	STI 1	0,909	Valid
	STI 2	0,871	Valid
	STI 3	0,902	Valid
	STI 4	0,858	Valid
Motivasi Inspirasional	MO 1	0,865	Valid
	MO 2	0,864	Valid
	MO 3	0,878	Valid
	MO 4	0,886	Valid
Komitmen berkelanjutan	KomB 1	0,811	Valid
	KomB 2	0,881	Valid
	KomB 3	0,683	Valid

	KomB 4	0,776	Valid
Kinerja Pegawai	Kin 1	0,832	Valid
	Kin 2	0,862	Valid
	Kin 3	0,823	Valid
	Kin 4	0,766	Valid

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa semua indikator variabel yang ada memiliki nilai outer loading $> 0,7$, akan tetapi ada indikator variable komitmen yang memiliki nilai $> 0,6$ namun masih dapat diterima, sehingga menunjukkan semua indikator yang digunakan dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian validitas konvergen selanjutnya untuk mengukur instrument penelitian yaitu dengan melihat average variance extracted (AVE) dimana jika nilai AVE $> 0,50$, maka variable tersebut memiliki validitas konvergen (Ghozali, 2021) dan (Fadhil Taufiq Sudibyo & Indira Rachmawati, 2023)

Tabel 2. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Stimulasi Intelektual	0,784
Motivasi Inspirasional	0,763
Komitmen Berkelanjutan	0,626
Kinerja Pegawai	0,675

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada nilai AVE memiliki nilai validitas konvergen yang baik, dimana nilai AVE pada penelitian ini lebih besar dari 0,50. Variabel Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan dan kinerja Pegawai mendapat nilai $> 0,5$ yang berarti bahwa semua variabel yang digunakan memiliki validity yang baik.

2. Discriminant Validity

Perhitungan Discriminant Validity adalah untuk menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminasi dapat dilihat pada nilai cross loading factor, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

Tabel 3. Nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker)

Variabel	Stimulasi Intelektual	Motivasi Inspirasional	Komitmen Berkelanjutan	Kinerja Pegawai
Stimulasi Intelektual	0,885			
Motivasi Inspirasional	0,832	0,874		
Komitmen Berkelanjutan	0,572	0,501	0,791	
Kinerja Pegawai	0,664	0,545	0,614	0,821

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai hasil perhitungan software SmartPLS versi 4.0 bahwa nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker) pada tiap hubungan variabel lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan sesama variabel yang lain. Dapat dikatakan perhitungan pada model penelitian ini telah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Discriminant validity dapat diukur dengan menilai cross loading dimana semua indikator harus memiliki nilai cross loading $> 0,7$ jika nilai cross loading dari setiap kontruks lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading dari kontruk yang diukurnya artinya Discriminant validity nya baik atau terpenuhi.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Stimulasi Intelektual	Motivasi Inspirasional	Komitmen Berkelanjutan	Kinerja Pegawai
SI1	0,909	0,806	0,569	0,641
SI2	0,871	0,632	0,600	0,608
SI3	0,902	0,782	0,378	0,589
SI4	0,858	0,727	0,465	0,497
MO1	0,728	0,865	0,539	0,625
MO2	0,762	0,864	0,298	0,435
MO3	0,694	0,878	0,446	0,421
MO4	0,712	0,886	0,414	0,297
KO1	0,395	0,414	0,811	0,505
KO2	0,592	0,526	0,881	0,581
KO3	0,396	0,234	0,683	0,387
KO4	0,402	0,364	0,776	0,446
Kin1	0,499	0,269	0,515	0,832
Kin2	0,412	0,270	0,433	0,862
Kin3	0,576	0,580	0,663	0,823
Kin4	0,657	0,609	0,365	0,766

Dilihat dari tabel diatas bahwa seluruh indikator yang membentuk kontruknya memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan indikator-indikator pada kontruklainnya. Hal ini berarti nilai Discriminant validity dengan cross loading factor dianggap valid.

3. Composite Reliability

Menguji reliabilitas dapat dilakukan juga melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Stimulasi Intelektual	0,935
Motivasi Inspirasional	0,928
Komitmen Berkelanjutan	0,869
Kinerja Pegawai	0,892

Dilihat dari tabel diatas disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ yang diartikan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi tingkat realibilitas yang tinggi.

Berdasarkan sistem SmartPLS, instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel ditunjukkan dengan nilai cronbach' alpha diatas 0,7. Semakin mendekati 1 koefesien dari variable semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya.

Tabel 6. Cronbach"s Alpa

Variabel	Composite Reliability
Stimulasi Intelektual	0,908
Motivasi Inspirasional	0,900
Komitmen Berkelanjutan	0,799
Kinerja Pegawai	0,840

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dengan nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan variabel sudah reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif, pengujian ini memastikan bahwa struktur model yang digunakan akurat.

1. Koefisien Diterminasi /R - Square (R²)

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tabel 7. Nilai R-square (R²)

Variabel	R-square	R square adjusted
Kinerja	0,524	0,488

Nilai R² untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 52,4% artinya adalah kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen berkelanjutan di dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 52,4%. Berarti sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Predictive Relevance (Q²)

Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. R Square dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*.

Apabila nilai Q² <0 maka variabel dan data belum bisa memprediksi model dengan baik
Apabila nilai Q² >0 maka variabel dan data bisa memprediksi model dengan baik

Tabel 8. Nilai Q-square (Q²)

Variabel	Q-square
Kinerja	0,301

Nilai Q² adalah sebesar 0,301 dimana nilai ini di atas 0. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai bisa meprediksi model dengan baik.

3. Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path coefisien pada pengujian inner model smartPLS dengan metode *Bootstrapping*. Hipotesa bisa dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan terbukti atau diterima.

Tabel 9. T-statistik dan P-values

Hipotesis	Pengaruh	Original sample	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statistik O/STDEV)	P-values	Hasil
H1	Stimulasi Intelectual - > Kinerja Pegawai	0,351	0,358	0,151	2,142	0,032	diterima
H2	Motivasi Inspirasional -> Kinerja Pegawai	-0,054	-0,034	0,249	0,216	0,829	ditolak
H3	Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja Pegawai	0,508	0,499	0,237	2,316	0,021	diterima

H1: hasil pengujian menunjukkan bahwa original sample dari Stimulasi Intelektual terhadap kinerja pegawai adalah 0,351 dan statistik t sebesar 2,142 dengan nilai P values 0,032 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 dapat diterima bahwa stimulasi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Hasil pengujian menunjukkan original sample dari Motivasi Inspirasional terhadap kinerja pegawai adalah -0,054 dan statistik t sebesar 0,216 dengan P values 0,829 atau lebih besar dari 0,05 sehingga H2 berarti tidak dapat dibuktikan kebenarannya dan hipotesis ditolak yang menandakan bahwa Motivasi Inspirasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien menunjukkan arah yang positif artinya apabila Motivasi Inspirasional ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai, hanya pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Inspirasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Hasil pengujian menunjukkan bahwa original sample dari Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,508 dan statistik t sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 dapat diterima bahwa Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Stimulasi Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Stimulasi Intelektual merupakan dukungan pemimpin terhadap bawahannya yang berdampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat.

Hasil hipotesis didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, bahwa pemimpin yang dapat menghargai pendapat serta ide-ide dari pegawainya maka akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan mendorong pegawai untuk berfikir kreatif sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk mencari solusi yang inovatif dengan mendukung pendapat bawahannya yang disertai dengan argument yang masuk akal dan data yang valid, memberikan saran alternatif dalam penyelesaian masalah dengan cara mengeksplorasi pendekatan baru atau yang belum pernah dicoba sebelumnya tanpa takut gagal, maka akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembangkan rasionalisasi dalam menyelesaikan tugasnya secara efisien. Kinerja pegawai diukur dari peningkatan kualitas pelaksanaan pengawasan dan penyelesaian jumlah laporan hasil pengawasan yang tepat waktu dan tugas memberikan saran atau rekomendasi kepada Objek pengawasan lebih efektif sehingga akan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh unit yang diperiksa.

Hasil hipotesis pertama sejalan dengan penelitian terdahulu (Priyatmo, 2018), (Priyatmo, 2018), (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019) dan (Jyoti & Dev, 2015) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawainya jika pemimpin memberikan dukungan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja pegawai dan ketika pemimpin mendorong pegawainya untuk berfikir berbeda dan mengadopsi proses berfikir generatif yang akan menghasilkan ide dan solusi yang lebih kreatif.

2. Analisa Pengaruh Motivasi Inspirasional terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi Inspirasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dimensi motivasi inspirasional pada

kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi Inspirasional tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hipotesa kedua sejalan dengan (Rompas¹ et al., 2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan menurut (Agustine Pariesti et al., 2022) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karena tidak semua organisasi cocok menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dari hasil jawaban kuesioner oleh responden diketahui bahwa tidak semua pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat menyetujui pemimpin yang idealis dan memaksa bawahan mencapai tujuan organisasi yang sulit dicapai, dan tidak semua pegawai menjadikan pemimpin sebagai teladan, sebagian pegawai merasa pemimpin belum memberikan semangat antusiasme untuk menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah, dan tidak semua pegawai bisa mengubah arah pandangannya terhadap sesuatu yang baru. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak seluruhnya dibangun oleh kepemimpinan yang melibatkan aspek motivasi inspirasional, perlu faktor yang lebih kuat untuk membangun kinerja pegawai dengan cakupan konteks yang lebih luas.

3. Analisa Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

Variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Berkelanjutan memberi dampak secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner yang menyatakan bahwa keyakinan pegawai akan mendapatkan keuntungan apabila bertahan, dan sudah menjadi kebutuhan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi dan adanya pertimbangan akan ada kesulitan atau kerugian yang akan di alami pegawai seandainya keluar dari organisasi dan tidak ada pilihan lain selain tetap tinggal karena Organisasi ini adalah pilihan terbaik, maka itu semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat kabupaten Kotawaringin barat. Peningkatan kinerja ini dapat diukur dengan semakin baik kualitas dan mutu pengawasan, menyelesaikan kegiatan pengawasan sesuai dengan rencana program kerja pengawasan tahunan tepat waktu dan semakin efektif.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan pendapat (Ariyani & Sugiyanto, 2020) dan (Parinding, 2017) yang menyatakan pegawai yang komitmen berkelanjutannya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena merasa membutuhkan organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, sehingga dapat ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dimensi Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dengan Kinerja Pegawai pada Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin baik Stimulasi Intelektual Pemimpin maka semakin baik pula kinerja pegawai Inspektorat.
2. Terdapat Pengaruh positif namun tidak signifikan antara Motivasi Inspirasional terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Apabila Motivasi Inspirasional ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai hanya pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi Komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Saran untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disarankan dan disampaikan untuk penelitian mendatang:

1. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang lain misalnya kepemimpinan yang ideal atau karismatik, kepedulian secara individu atau lebih mendalam ke fungsi kepemimpinan yang mampu mengarahkan (direction) dalam tindakan dan aktivitas sehari-hari atau kemampuan pemimpin terkait dengan dukungan (support) kepada bawahannya.
2. Untuk mengambil sampel yang lebih besar atau dari bidang yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak. Sehingga hasil penelitian akan lebih mewakili karakteristik atau keragaman populasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Dahniar. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi Studi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin. *Foreign Affairs*, 91(5), 1689–1699.
- Dwijayati, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 472–483.
- Fadhil Taufiq Sudibyo, & Indira Rachmawati. (2023). Pengaruh Customer Relationship Management Terhadap Customer Loyalty Melalui Customer Satisfaction Pada Raindear Coffee & Kltchen Bogor. *E-Proceeding of Management*, 10(2), 791–797.
- Fahira, Y. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 404–420.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>
- Komunikasi, P., Iklim, D. A. N., Terhadap, K., & Aisyah, I. N. (2023). KINERJA SAKIP MELALUI KOMITMEN KERJA (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat).
- Masduki, A., Dewina, N., Gazali, Nelson, S., & Erni, P. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas

- Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(2), 175–186. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54>
- Pengaruh, A., Karyawan, K., Kepemimpinan, D., Komitmen, T., Karyawan, O., Distributor, P., Nasional, K., Ronny Edward, Y., Tannady, H., Budiasih, Y., Ridhwan, M., Nainggolan, H., Dahlan Jakarta, A., Mekkah, U. S., Tinggi, S., & Balikpapan, I. E. (2022). Analysis Of The Effect Of Employee Competence And Leadership On Organizational Commitment Of Employees Of A National Glass Distributor Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3257–3262. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rompasl, G. A. C., Tewal, B., & ... (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Zahara Tussoleha Rony, Didi Rochyadi Mangkupradja, & Pramukty, R. (2023). the Role of Transformational Leadership in Employee Performance: a Systematic Literature Review At Xyz University. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.42>