

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang menjalankan *person* sebagai pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi perusahaan/lembaga selalu dianggap sebagai aset vital bagi organisasi. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja dapat dikatakan pula sebagai hasil atau output dari suatu proses. Kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja, motivasi kerja adalah beberapa faktor yang mendukung sebuah kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada dinas pendidikan kabupaten jember. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 135 responden yaitu karyawan yang berstatus ASN. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan (1) variabel kepemimpinan transformasional dan tunjangan kinerja secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. (2) variabel kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja, motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) variabel kepemimpinan transformasional dan tunjangan kinerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Human resources who serve as officers or employees in a company/institution organization are always considered a vital asset for the organization. Performance or work achievement (performance) can be interpreted as achieving work results in accordance with the rules and standards that apply to each organization. Performance can also be said to be the result or output of a process. Transformational leadership, performance benefits, work motivation are some of the factors that support performance. The aim of this research is to determine directly or indirectly the influence of transformational leadership style and performance allowances on employee performance with motivation as a mediating variable at the Jember district education office. The number of samples in this study was 135 respondents, namely employees with ASN status. The analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) using the WarpPLS 7.0 application. The results of data analysis show (1) the transformational leadership variables and performance allowances directly have a positive effect on work motivation. (2) transformational leadership variables, performance allowances, work motivation directly have a positive effect on employee performance. (3) transformational leadership variables and performance benefits indirectly have a significant positive effect on employee performance through work motivation.

Keywords : Transformational leadership, performance benefits, work motivation, employee performance