E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2340-2355
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Tim Pendamping Keluarga Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Kabupaten Konawe Selatan Melalui Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Mediasi

Paskaria Bita Bangapadang

Jurusan Magister Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia
e-mail: paskariabita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadapa Kinerja Kader Tim Pendamping Keluarga Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Kabupaten Konawe Selatan Melalui Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Mediasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif *(positivism*). Populasi dalam penelitian ini adalah tim kader pendamping keluarga di Kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 79 Orang. Karena jumlah populasi terbatas maka semua populasi dalam penelitian dijadikan responden (sensus). Jenis penelitian kuantitatif. Untuk dapat membantu proses pengolahan data-data didalam penelitian ini maka, menggunakan alat bantu program *Statistic Last Square (PLS)4.0.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, koordinasi yang rutin, komunikasi yang baik, serta pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, ketepatan waktu pelayanan, dan pencapaian target program oleh kader TPK. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Secara operasional, kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif mampu meningkatkan semangat kerja kader melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, serta dukungan moral, sehingga mendorong kader lebih berinisiatif dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi pelayanan publik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kader yang memiliki motivasi pelayanan yang tinggi menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, aktif dalam kegiatan pelayanan, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Motivasi pelayanan publik terbukti memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kepemimpinan yang memberikan arahan, dukungan, dan apresiasi mampu meningkatkan motivasi kader, yang pada akhirnya mendorong kader bekerja lebih disiplin, aktif, dan responsif dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pelayanan Publik, Kinerja Kader

Abstract

This study aims to examine and explain the influence of leadership style on the performance of Family Assistance Team (TPK) cadres in accelerating stunting reduction in South Konawe Regency, with public service motivation as a mediating variable. The research adopts a quantitative (positivist) approach. The population of this study consists of 79 Family Assistance Team cadres in South Konawe Regency. Due to the relatively small population size, all members of the population were included as respondents using a census method. This study is categorized as quantitative research. To support the data processing and

analysis, the study employed the Statistical Partial Least Squares (PLS) version 4.0 software. The research results indicate that leadership style has a direct and significant effect on the performance of TPK cadres. Operationally, leadership that provides clear direction, routine coordination, effective communication, and consistent supervision is able to improve the quality of task implementation, timeliness of services, and achievement of program targets by TPK cadres. Leadership style also has a positive and significant effect on public service motivation. Operationally, participative, communicative, and supportive leadership is able to enhance the work enthusiasm of cadres through involvement in decision-making, the provision of rewards, and moral support, thereby encouraging cadres to be more initiative-taking and responsive in providing services to the community. Public service motivation has been proven to have a positive and significant effect on the performance of TPK cadres. Operationally, cadres who possess high public service motivation demonstrate more disciplined and responsible work behavior, are more active in service activities, and are able to provide better services to the community. Furthermore, public service motivation has been proven to partially mediate the effect of leadership style on the performance of TPK cadres. Operationally, leadership that provides direction, support, and appreciation is able to enhance cadres' motivation, which in turn encourages them to work more discipline, actively, and responsively in carrying out public service duties to the community.

Keywords: Leadership Style, Public Service Motivation, Cadre Performance

LATAR BELAKANG

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2007) (dalam Burhanudi 2015) organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektivan kepemimpinan. Keefektivan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap proaktif karyawan adalah gaya kepemimpinan**.** Menurut Pawar & Eastman (dalam Utomo, 2002), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada gaya kepemimpinan**.**

Gaya kepemimpinan mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut dapat dicapai (Benjamin & Flyinn, 2006, dalam Saragih, 2007). Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: 1) Idealized influence (charisma), 2) Intellectual stimulation, 3) Individualized consideration, 4) Inspiration motivation (Bass and Avolio, 1994, dalam Hakim, 2014).

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan telah diadakan. Hasil penelitian Andriorita Tiara Laksmi (2014) tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Laili U., Permana Putri E. B., Khusnul Rizki L. (2022) tentang Peran

Pendamping Keluarga Dalam Menurunkan Stunting. Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif terhadap data yang diperoleh dari responden, dapat disimpulkan bahwa aspek pengetahuan responden sudah cukup baik namun masih perlu pendalaman lebih lanjut khususnya pada penggunaan aplikasi Elsimil untuk solusi skrining catin 3 bulan pranikah. Sementara itu, secara umum kendala yang dihadapi TPK dalam melaksanakan tugasnya adalah kendala nonteknis seperti masalah terkait komunikasi, sosialisasi, dan advokasi. Prevalensi stunting sudah mengalami penurunan yang signifikan selama 3 tahun terakhir.

Tim Pendamping Keluarga merupakan sekelompok tenaga yang dibentuk dan terdiri dari Bidan, Kader TP PKK dan Kader KB untuk melaksanakan pendampingan meliputi penyuluhan, fasilitasi pelayanan rujukan dan fasilitasi penerimaan program bantuan sosial kepada calon pengantin/calon pasangan usia subur, ibu hamil, ibu pasca persalinan, anak usia 0–59 bulan serta melakukan surveilans keluarga berisiko stunting untuk mendeteksi dini faktor-faktor risiko stunting. Dalam berbagai kondisi, komposisi Tim Pendamping Keluarga dapat kdisesuaikan dengan ketersediaan sumber daya di wilayah, antara lain dengan melibatkan tenaga kesehatan lain seperti perawat atau petugas Gizi.

Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang paling penting di mana setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Anggaran dapat dikatakan sebagai suatu patokan apakah bagian atau unit kerja telah mencapai target. Proses penyusunan anggaran tentu tidak dapat dilakukan oleh atasan saja, kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyusun anggaran dinamakan partisipasi anggaran. Partisipasi anggaran merupakan proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang akan menghasilkan dampak masa depan bagi mereka yang membuatnya (Kristiastanti, 2018).

Dalam pelaksanaan pelayanan publik, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi. Dalam menjalankan tugasnya dan untuk mewujudkan kinerja yang baik maka seorang pegawai membutuhkan motivasi, dukungan dan partisipasi dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya adalah motivasi pelayanan publik. Motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pentingnya motivasi pelayanan publik di dalam individu masing-masing pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja setiap individu yang kurang cepat dan lemah dalam menanggapi keluhan atau melayani kepentingan masyarakat.

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan telah diadakan. Hasil penelitian Andriorita Tiara Laksmi (2014) tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Laili U., Permana Putri E. B., Khusnul Rizki L. (2022) menyimpulkan bahwa aspek pengetahuan responden sudah cukup baik namun masih perlu pendalaman lebih lanjut pada penggunaan aplikasi Elsimil. Kendala terbesar TPK adalah kendala nonteknis seperti komunikasi, sosialisasi, dan advokasi.

Selain itu, Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya disparitas kinerja antar kader TPK di wilayah Konawe Selatan. Sebagian kader menunjukkan dedikasi tinggi dan inovasi dalam menggerakkan keluarga sasaran, tetapi sebagian lainnya menunjukkan kinerja yang fluktuatif, rendahnya inisiatif, dan kurangnya tanggung jawab terhadap pelaporan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang inspiratif belum sepenuhnya terinternalisasi dalam sistem kerja TPK di tingkat akar rumput. Dalam konteks pelayanan publik, motivasi kader sering kali didorong oleh faktor eksternal seperti insentif atau dukungan pemerintah daerah, bukan semata oleh orientasi pelayanan publik (public service motivation) yang bersifat intrinsik. Padahal, motivasi pelayanan publik yang mencakup dorongan untuk berkontribusi terhadap kepentingan masyarakat, belas kasih, dan komitmen terhadap nilai-nilai pelayanan menjadi faktor psikologis penting yang

menjembatani antara kepemimpinan dan kinerja. Maka, fenomena ini menjadi menarik karena struktur sosial dan budaya masyarakat lokal cenderung paternalistik, di mana keteladanan dan pengaruh pemimpin sangat menentukan perilaku bawahan. Gaya kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan keteladanan moral dapat menjadi pendorong utama bagi kader untuk meningkatkan motivasi pelayanan publiknya. Ketika kader merasa dihargai, dipercaya, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, maka mereka cenderung memiliki rasa memiliki (sense of belonging) terhadap program yang dijalankan. Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat transaksional hanya menekankan pada tugas administratif dan target angka berpotensi menurunkan semangat kader, terutama ketika dihadapkan pada keterbatasan fasilitas dan dukungan logistik di lapangan. Selain itu, adanya hubungan erat antara gaya kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan kinerja kader TPK. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik kader melalui komunikasi inspiratif, pemberdayaan, dan pembentukan visi bersama tentang pentingnya pencegahan stunting bagi masa depan generasi muda. Ketika motivasi pelayanan publik meningkat, kader TPK akan menunjukkan kinerja yang lebih proaktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil, bukan sekadar kepatuhan administratif. Sebaliknya, rendahnya kualitas kepemimpinan dan lemahnya motivasi intrinsik kader dapat menghambat efektivitas pendampingan, menurunkan kualitas pelaporan, serta memperlambat upaya percepatan penurunan stunting di tingkat desa. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kader TPK melalui motivasi pelayanan publik sebagai variabel mediasi, guna menemukan strategi penguatan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mendukung keberlanjutan program penurunan stunting di tingkat lokal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif *(positivism*). Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan. dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain. Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada prinsip rasional empirik. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian, peneliti sudah harus menyediakan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang akan digunakan. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Berdasarkan jenis data, penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian Asosiatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemudian waktu penelitian ini direncanakan setelah ujian proposal selama ± satu bulan dan disetujui oleh komisi pembimbing. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Tim Pendamping Keluaraga Di Kabupaten Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 1083 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Adalah teknik Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang yang memberikan peluang sama bagi tiap anggota populasi. Maka, responden Tim Pendamping Keluarga di Kabupaten Konawe Selatan terbagi dari beberapa bidang serta pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Kader tim pendamping yang berada di Kecamatan Kabupaten Konawe Selatan sehingga penulis menggunakan tingkat kesalahan

sebesar 10%, sehingga jumlah sampel yang dijadikan responden pada penelitian ini sebanyak 79 orang TPK yang akan dijadikan responden.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner yang diberikan kepada Kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Kuesioner sebagai instrumen penelitian akan diberikan kepada para kader yang telah dipilih sebagai responden, diminta untuk memberikan tanggapan terhadap item- item pertanyaan dan pernyataan. Sebelum dilakukan pengumpulan data secara keseluruhan, kuesioner diuji coba terlebih dahulu terhadap Kader yang dipilih sebagai responden untuk memastikan bahwa mereka telah memahami pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner dengan benar. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berisi sejumlah pertanyaan dan Pernyataan tertulis tentang item-item dari indikator variabel penelitian untuk mendapatkan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dan semantik diferensial. Skala likert merupakan metode yang dipergunakan untuk mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak-setujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Dalam mengukur variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Skala Likert

No.	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/ Interpretasi	Nilai Skor
1.	1,00 - 1,50	Sangat Tidak Setuju	1
2.	1,51 - 2,50	Tidak Setuju	2
3.	2,51 - 3,50	Netral	3
4.	3,51 - 4,50	Setuju	4
5.	4,51 - 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber: Cooper & Sehindler (2006)

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, metode statistik deskriptif dan metode statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan metode inferensial digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, melalui suatu formula-formula statistik. Metode Deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi responden terhadap indikator-indikator setiap variabel penelitian. Deskripsi setiap indikator dinyatakan dalam nilai frekuensi dan nilai rata-rata. Selanjutnya di dapat gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator dalam membentuk atau merefleksikan suatu variabel. Analisis deskriptif juga diajukan untuk menggambarkan kecenderungan dari tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana. variabel dalam model tersebut hubungannya berbentuk rekursif. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan hubungan tersebut, sehingga metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah analisis Samart PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel laten yaitu tunjangan kinerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen dan kinerja pegawai. *Outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *covergent validity, discriminant validity*, dan *composite reliability.*

Tabel 2. L*oading Faktor* dan Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Rata-Rata	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1.1 Kemampuan Komunikasi Pemimpin	0,968	4,27	Valid
	X1.2 Pemberdayaan Bawahan (Empowerment)	0,963	4,27	Valid
	X1.3 Keteladanan Pemimpin (Role Model Behavior)	0,962	4,30	Valid
	X1.4 Kemampuan Pengambilan Keputusan	0,965	4,37	Valid
	X1.5Kemampuan Memotivasi Bawahan	0,963	4,37	Valid
	X1.6Kemampuan Mengelola Konflik	0,979	4,18	Valid
	X1.7 Kemampuan Mengelola Perubahan Organisasi	0,959	4,19	Valid
Konerja kader	Y.1 Ketepatan Kelengkapan Pencatatan Data	0,970	4,44	Valid
	Y.2 Frekuensi Konsistensi Kunjungan Rumah	0,965	4,31	Valid
	Y.3Kemampuan Edukasi Komunikasi Perubahan Perilaku	0,981	4,29	Valid
	Y.4 Kemampuan Skrining Deteksi Dini Risiko Stunting	0,981	4,00	Valid
	Y.5 Kemampuan Rujukan Koordinasi Layanan	0,943	4,29	Valid
Motivasi pelayanan Publik	Z.1 Komitmen terhadap Kepentingan Publik	0,953	4,27	Valid
	Z.2Kepedulian Sosial (Compassion)	0,923	4,27	Valid
	Z.3 Dedikasi terhadap Pelayanan	0,940	4,30	Valid
	Z.4 Tanggung Jawab Profesional	0,954	4,37	Valid
	Z.5 Kepatuhan terhadap Nilai Etika Pelayanan	0,974	4,37	Valid
	Z.6 Kepuasan Batin dalam Melayani	0,897	4,18	Valid
	Z.7 Kesediaan Berkorban (Self-Sacrifice)	0,946	4,19	Valid

Sumber: Data Diolah Smart PLS 4.0 Tahun 2026

Hasil pengujian *outer loading* dari setiap variabel gaya kepemimpinan, kinerja dan motivasi pelayanan publik seperti disajikan pada Tabel. 2 menunjukkan bahwa indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* dari semua indikator variabel secara keseluruhan memiliki nilai >0,7 dan dikatakan valid. Hasil ini mencerminkan bahwa korelasi di antara indikator variabel secara

keseluruhan positif dan signifikan dalam merefleksikan setiap variabel yang diteliti. Pada variabel X1 terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Indikator X1.1 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,968 dengan nilai rata-rata 4,27 yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian sangat setuju terhadap indikator tersebut. Selanjutnya indikator X1.2 memiliki loading faktor sebesar 0,963 dengan rata-rata 4,27 yang juga menunjukkan tingkat persepsi responden yang tinggi. Indikator X1.3 memiliki loading faktor sebesar 0,962 dengan nilai rata-rata 4,30. Sementara itu indikator X1.4 memiliki loading faktor sebesar 0,965 dengan nilai rata-rata 4,37 yang menunjukkan penilaian responden yang setuju. Indikator X1.5 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,963 dengan rata-rata 4,37. Selanjutnya indikator X1.6 memiliki nilai loading faktor tertinggi yaitu 0,979 dengan nilai rata-rata 4,18. Indikator terakhir yaitu X1.7 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,959 dengan rata-rata 4,19. Secara keseluruhan nilai loading faktor yang sangat tinggi pada seluruh indikator tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel X1 memiliki kemampuan yang sangat baik dalam merefleksikan variabel yang diukur. Selain itu nilai rata-rata yang berada di atas angka 4 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel tersebut. Pada variabel Y terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Indikator Y.1 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,970 dengan nilai rata-rata 4,44 yang merupakan nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini sehingga dapat diartikan bahwa indikator tersebut memperoleh penilaian yang sangat tinggi dari responden. Indikator Y.2 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,965 dengan rata-rata 4,31. Indikator Y.3 memiliki loading faktor sebesar 0,981 dengan nilai rata-rata 4,29 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan variabel Y. Selanjutnya indikator Y.4 juga memiliki nilai loading faktor sebesar 0,981 dengan rata-rata 4,00 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut tetap memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Y meskipun nilai rata-ratanya sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Indikator Y.5 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,943 dengan rata-rata 4,29. Secara keseluruhan nilai loading faktor pada variabel Y menunjukkan bahwa semua indikator memiliki tingkat validitas yang sangat tinggi dan mampu menjelaskan konstruk variabel secara kuat. Pada variabel Z terdapat tujuh indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel tersebut. Indikator Z.1 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,953 dengan nilai rata-rata 4,27 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dan memperoleh penilaian yang tinggi dari responden. Indikator Z.2 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,923 dengan rata-rata 4,27. Indikator Z.3 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,940 dengan rata-rata 4,30. Indikator Z.4 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,954 dengan nilai rata-rata 4,37 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan variabel Z. Selanjutnya indikator Z.5 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,974 dengan rata-rata 4,37 yang juga menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap variabel tersebut. Indikator Z.6 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,897 dengan rata-rata 4,18 sedangkan indikator Z.7 memiliki nilai loading faktor sebesar 0,946 dengan rata-rata 4,19. Secara keseluruhan nilai loading faktor pada variabel Z menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sangat baik serta mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara kuat. Selain itu nilai rata-rata jawaban responden yang berada di atas angka 4 menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang setuju terhadap indikator-indikator pada variabel tersebut.

Selain melihat nilai outer loading untuk mengukur *convergent validity* juga dapat dengan melihat nilai *average variabel extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5 (>0,5) berikut ini adalah hasil output PLS untuk nilai AVE, dapat dilihat pada tabel. berikut:

Tabel 3. Nilai Average Varabel Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,933
Kinerja Kader TPK (Y)	0,938
Motivasi Pelayanan Publik (Z)	0,886

Sumber:data dioleh Smart PLS 4,0 Tahun 2026

Berdasar tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *average variabel extracted (AVE)* untuk semua konstruk memiliki nilai >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk yang akan di uji dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Evaluasi suatu model memenuhi *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar konstruk lebih besar dari pada korelasi antara kontruk lainnya dalam model maka dapat dikatakan valid. Tabel di atas menunjukkan niali AVE dan akan AVE serta perbandingannya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Discriminant Validity

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kinerja TPK	Motivasi Pelayanan Publik
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,966		
Kinerja Kader TPK (Y)	0,950	0,968	
Motivasi Pelayanan Publik (Z)	0,892	0,957	0,941

Sumber:data dioleh Smart PLS 4,0 Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap variabel laten lebih besar bila dibandingkan dengan korelasinya variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel laten tersebut memiliki indikator dengan validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dan variabel telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity* dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *Composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya diatas 0,50-0,60 dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian *Composite reliability* model pengukuran pada penelitian ini dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,988	0,988	0,990	Reliabel
Kinerja Kader TPK (Y)	0,983	0,984	0,987	Reliabel
Motivasi Pelayanan Publik (Z)	0,979	0,979	0,982	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data PLS Smart 4.0 (diolah) Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit dengan nilai masing-masing variabel: gaya kepemimpinan (0,990), kinerja kader TPK (0,987), motivasi pelayanan publik (0,982). Hasil ini menunjukkan nilai yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,50-0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel laten karena memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel gaya kepemimpinan (0,988), kinerja kader TPK (0,983), motivasi pelayanan publik (0,979). Hasil tersebut menunjukkan perolehan nilai yang lebih besar dari 0,50-0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas melalui uji *cronbach alpha* dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat *reliabilities instrument* dalam penelitian. Dengan demikian selanjutnya dapat diketahui *goodness of fit* model.

Inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan

menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogonnya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan bahwa tingkat determinasi yang semakin baik. Adapun koefisien determinasi (R^2) dari kedua variabel endogen disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Goodness of Fit* R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Kader TPK (Y)	0,962	0,961
Motivasi Pelayanan Publik (Z)	0,795	0,792

Sumber: Hasil Olahan data PLS Smart 4.0 Tahun 2026

Pada model penelitian ini, ditemukan nilai R square Kinerja sebesar 0,962 yang berarti bahwa besaran variasi pengaruh gaya kepemimpinan dapat dijelaskan oleh Kinerja Psebesar 96,2%, dan sisanya adalah 3,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Nilai R square pada variabel Motivasi pelayanan publik sebesar 0,795 yang berarti bahwa besaran variasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 79,oo5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang kuat.

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil analisis dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antara variabel laten yang dirancang dalam studi ini dari ouput PLS, pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada α = 0,05. Apabila diperoleh nilai *t-Statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka hasil penelitian dikatakan signifikan pada alpha 5 persen sehingga hipotesis diterima pada alpha 5 persen. Hasil analisis data secara lengkap dapat dilihat pada model output PLS (Lampiran). Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan yaitu: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi).

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel. Hasil pengujian pengaruh antara variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik). Secara lengkap dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Jalur Dan P-Value

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1). -> Kinerja Kader TPK (Y).	0,469	0,479	0,093	5,067	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1). -> Motivasi Pelayanan Publik Z).	0,892	0,894	0,043	20,974	0,000
Motivasi Pelayanan Publik (Z). -> Kinerja Kader TPK (Y).	0,539	0,529	0,096	5,641	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4,0 Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis *bootstraping* pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian yang bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian pengaruh gaya kepempinan terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data sebesar 0,469 dengan arah positif. Berdasarkan pada tabel di atas. Maka hipotesis 1 pada penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinann terhadap kinerja kaderi. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS nilai nilai probabilitas (p_*value*) sebesar 0,000 atau < α = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengujian gaya kepemimpinan terhadap motivasi pelayanan publik dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data sebesar 0,892 dengan arah positif. Berdasarkan pada tabel 5.12 di atas. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai probabilitas (p_*value*) sebesar 0,000 atau < α = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengujian motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur data sebesar 0,539 dengan arah positif. Berdasarkan pada tabel 5.12 di atas. Maka hipotesis 3 pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa probabilitas (p_*value*) sebesar 0,000 atau > α = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini dapat diterima. Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan variabel mediasi. Pendekatan PLS pengujian variabel mediasi dapat dilakukan dengan mengalikan nilai koefisien jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dengan koefisien jalur pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen dan perbedaan nilai koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi. Dari metode perbandingan nilai koefisien dan signifikansi maka pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung (mediasi), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Jalur Variabel Mediasi Dan Nilai P Value

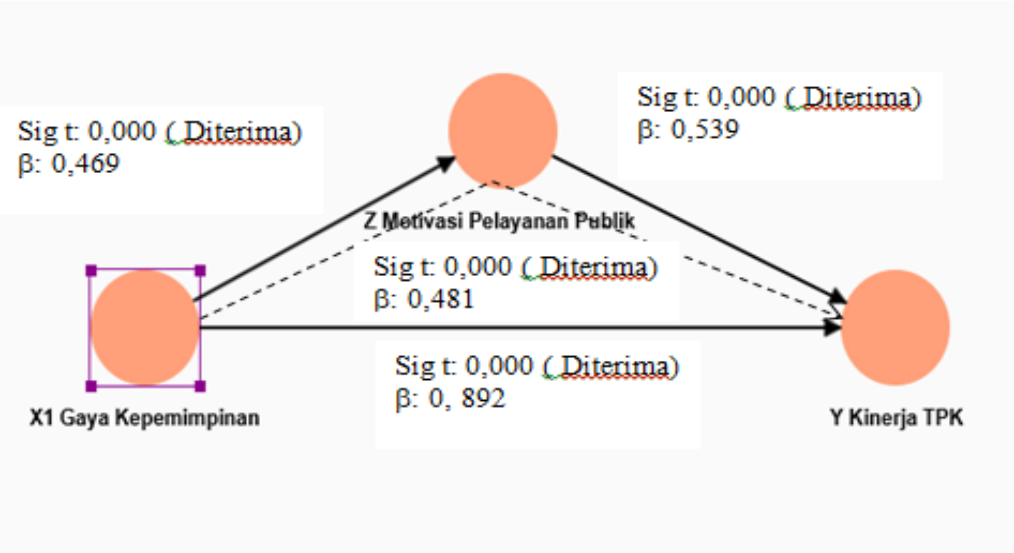
Pengaruh Mediasi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan(X1). -> Motivasi Pelayanan Publik(Z). -> Kinerja Kader TPK(Y).	0,481	0,471	0,082	5,832	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 4,0 Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka interpretasi pengujian efek mediasi dijelaskan sebagai berikut: Hasil pengujian variabel mediasi seperti tampak pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa pengaruh variable motivasi pelayanan public sebagai variable mediasi dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja terlihat nilai koefisien jalur nya sebesar 0,481 yang artinya positif dan juga nilai probabilitas (p_*value*) sebesar 0,000 atau > α = 0,05, yang artinya bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh dan signifikan dalam memeediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai . Berdasarkan hal ini maka hipotesis H4 yang diajukan dapat dinyatakan diterima. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variable dapat dilakukandengan dua tahapan yaitu: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh mediasi. Hasil analisis data dengan

menggunakan perangkat lunak PLS disajikan pada gambar dibawah menunjukkan hasil pengujiian model structural dan hipotesis penelitian

Gambar 1. Model Structural Dan Pengujian Hipotesis



Sumber: Olahan PLS 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja kader TPK secara nyata dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan atau koordinator dalam struktur organisasi TPK. Secara statistik, nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja kader. Artinya, perubahan dalam cara memimpin baik dalam bentuk komunikasi, pengambilan keputusan, pengawasan, maupun pemberian dukungan memiliki implikasi langsung terhadap kualitas kerja kader. Dalam konteks organisasi pelayanan publik yang berbasis pengabdian seperti TPK, kepemimpinan menjadi faktor penggerak utama yang menentukan apakah kader mampu bekerja secara optimal atau sebaliknya. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Bernard M. Bass yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja melalui pengaruh inspiratif dan motivasional. Ketika pemimpin mampu memberdayakan bawahan, mengelola konflik, serta mengarahkan perubahan organisasi dengan baik, maka pegawai akan bekerja lebih optimal dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam kerangka ini, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi sebagai proses sosial yang melibatkan interaksi, komunikasi, dan pengaruh antara pemimpin dan bawahan. Selanjutnya, teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1988) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan karakteristik bawahan. Kader TPK memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, dan motivasi yang beragam, sehingga membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif, tidak kaku, dan responsif terhadap kondisi lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja kader TPK. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan perilaku kader, memperkuat komitmen kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu,

peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam upaya penguatan kinerja kader TPK secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik kader TPK. Nilai koefisien yang relatif besar ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam membentuk dan meningkatkan motivasi pelayanan publik kader TPK. Secara statistik, besarnya koefisien jalur mengindikasikan bahwa variasi motivasi pelayanan publik kader TPK sebagian besar dijelaskan oleh bagaimana kepemimpinan dijalankan. Artinya, kepemimpinan bukan sekadar faktor pendukung, melainkan faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kader dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks organisasi pelayanan publik yang berbasis pengabdian, kepemimpinan menjadi instrumen utama dalam menanamkan nilai-nilai pelayanan publik. Dalam konteks motivasi pelayanan publik, kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif berperan penting dalam membentuk orientasi pengabdian kepada masyarakat. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga terdorong secara intrinsik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik karena mampu membangun komitmen, loyalitas, dan semangat melayani secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan konsep *Public Service Motivation* (PSM) yang diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990), yang mendefinisikan motivasi pelayanan publik sebagai dorongan intrinsik individu untuk melayani kepentingan masyarakat dan mengutamakan nilai-nilai publik di atas kepentingan pribadi. Perry (1996) menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, nilai organisasi, serta perilaku kepemimpinan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor determinan dalam membentuk motivasi pelayanan publik kader TPK. Kepemimpinan yang efektif mampu menanamkan nilai-nilai pelayanan, membangun makna kerja, serta memperkuat komitmen kader terhadap kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi prasyarat utama dalam upaya penguatan motivasi pelayanan publik kader TPK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki kader, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil ini juga memperkuat hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja kader dalam menjalankan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Tingginya kepatuhan terhadap etika pelayanan, rasa bangga dalam melayani, serta kesediaan berkorban demi kepentingan publik semakin memperkuat hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja. kader yang memiliki empati, integritas, dan loyalitas terhadap pelayanan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, ketelitian dalam bekerja, serta komitmen terhadap pencapaian target organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena motivasi yang berlandaskan nilai-nilai pelayanan dan pengabdian mampu mendorong kader TPK untuk bekerja secara lebih optimal, profesional, dan bertanggung jawab. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan sebagai faktor internal yang memperkuat semangat kerja kader dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Kader yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga konsistensi kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan program pendampingan keluarga. Secara teoritis, hubungan antara motivasi dan kinerja dijelaskan dalam teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks pelayanan

publik, motivasi pelayanan publik menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja secara optimal demi kepentingan masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kader TPK. Upaya peningkatan kinerja kader perlu diarahkan pada penguatan motivasi pelayanan publik melalui pembinaan, pengakuan, peningkatan kapasitas kader, serta penguatan nilai-nilai pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dukungan dari pimpinan dan organisasi juga perlu ditingkatkan agar motivasi pelayanan publik kader tetap terjaga dan terus berkembang sehingga kinerja kader TPK dapat semakin optimal dalam mendukung keberhasilan program pendampingan keluarga.

Hasil pengujian variabel mediasi menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan signifikan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kader TPK. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja kader, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi pelayanan publik. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kader dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja kader dalam melaksanakan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Secara konseptual, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja melalui mekanisme psikologis berupa peningkatan motivasi intrinsik dalam melayani. Kader TPK yang merasakan dukungan, arahan yang jelas, serta keteladanan dari pimpinan akan memiliki dorongan moral yang lebih kuat untuk mengutamakan kepentingan publik. Dorongan inilah yang kemudian memperkuat komitmen kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelaksanaan tugas di lapangan. Dengan demikian, Motivasi Pelayanan Publik berperan sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kader TPK, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi pelayanan publik, dan pada akhirnya semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan model kausal yang dikemukakan oleh Yukl (2013), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme psikologis, salah satunya motivasi kerja. Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan motivasi bawahan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradhan dan Jena (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Lestari dan Wahyuni (2020) juga menemukan bahwa motivasi pelayanan publik berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja aparatur pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja kader TPK, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi pelayanan publik sebagai variabel mediasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin kuat motivasi pelayanan publik yang terbentuk, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kader TPK secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan secara komprehensif pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, koordinasi yang rutin, komunikasi yang baik, serta pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, ketepatan waktu pelayanan, dan pencapaian target program oleh kader TPK. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik. Secara operasional, kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif mampu meningkatkan semangat kerja kader melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, serta dukungan moral, sehingga mendorong kader lebih berinisiatif dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi pelayanan publik terbukti berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kader yang memiliki motivasi pelayanan yang tinggi menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, aktif dalam kegiatan pelayanan, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Motivasi pelayanan publik terbukti memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kader TPK. Secara operasional, kepemimpinan yang memberikan arahan, dukungan, dan apresiasi mampu meningkatkan motivasi kader, yang pada akhirnya mendorong kader bekerja lebih disiplin, aktif, dan responsif dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa kemampuan mengelola konflik merupakan indikator terendah pada variabel gaya kepemimpinan, sehingga masih menjadi perhatian bagi pimpinan atau koordinator Tim Pendamping Keluarga untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperkuat komunikasi yang terbuka, membangun hubungan kerja yang harmonis antar kader, serta menyelesaikan perbedaan pendapat secara bijaksana dan adil sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting. Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa kepuasan batin dalam melayani merupakan indikator terendah pada variabel motivasi pelayanan publik, sehingga perlu menjadi perhatian bagi pimpinan dan pemerintah daerah untuk meningkatkan motivasi intrinsik kader dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian pembinaan, penghargaan atas kinerja kader, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga kader merasa bangga dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada keluarga berisiko stunting. Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa kemampuan melakukan skrining dan deteksi dini risiko stunting merupakan indikator terendah pada variabel kinerja kader**,** sehingga kader Tim Pendamping Keluarga perlu meningkatkan kemampuan teknis dalam melakukan identifikasi dan deteksi dini risiko stunting pada keluarga sasaran. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan, pendampingan teknis, serta penguatan koordinasi dengan tenaga kesehatan dan pihak terkait agar kader mampu melaksanakan tugas pendampingan secara lebih efektif dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani, M. (2012). Peranan Gizi Dalam Siklus Kehidupan Manusia. Jakarta: Kencana.

Akbar, M., & Mutia, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Posyandu. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 14(2), 115–124.

Anwar, F., Khomsan, A., & Mauludyani, A. (2014). Gizi Dan Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Rajawali Pers.

Arif, F. (2009). Pemberian Asi Eksklusif Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Transformational Leadership And Job Performance: The Mediating Role Of Motivation. Journal Of Organizational Behavior, 25(8), 899–917.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd Ed.). Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.

Benjamin, B., & Flynn, F. J. (2006). Leadership Style And Regulatory Mode: Value From Fit? Organizational Behavior And Human Decision Processes, 100(2), 216–230.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: Mcgraw-Hill.

Bkkbn. (2021). Panduan Pelaksanaan Pendampingan Keluarga. Jakarta: Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional.

Bkkbn. (2024). Laporan Pelaksanaan Percepatan Penurunan Stunting Di Indonesia. Jakarta: Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional.

Boyne, G. A. (2002). Public And Private Management: What's The Difference? Journal Of Management Studies, 39(1), 97–122.

Burhanudin. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
Choi, Y. (2016). The Effects Of Public Service Motivation And Organizational Citizenship Behavior On Performance. Korean Journal Of Public Administration, 54(1), 23–45.
Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). The New Public Service: Serving, Not Steering. New York: Routledge.
Fuadilah Habib. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pembangunan Berkelanjutan. Bandung: Alfabeta.
Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
Hakim, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 5(2), 150–162.
Hartono, T., & Sari, D. (2021). Transformational Leadership And Employee Performance: The Mediating Role Of Public Service Motivation In Indonesian Local Government. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 18(3), 45–57.
Hidayatu Munawaroh, Et Al. (2022). Strategi Partisipatif Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Penanganan Stunting. Surabaya: Uinsa Press.
Herlina, S. (2019). Kinerja Kader Kesehatan Ditinjau Dari Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 7(1), 45–56.
Kemenkes Ri. (2011). Pedoman Umum Gizi Seimbang. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
Kemenkes Ri. (2016). Pedoman Intervensi Gizi Dalam Pencegahan Stunting. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
Kemenkes Ri. (2018). Situasi Balita Pendek (Stunting) Di Indonesia. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
Kim, S. (2012). The Impact Of Transformational Leadership On Public Sector Performance: Mediating Role Of Public Service Motivation. Public Administration Review, 72(4), 531–542.
Kristiastanti, T. (2018). Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Organisasi Publik. Jakarta: Pustaka Utama.
Kusuma, D. W., & Wahyu, S. (2014). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 20–30.
Laili, U., Permana Putri, E. B., & Khusnul Rizki, L. (2022). Peran Pendamping Keluarga Dalam Menurunkan Stunting. Jurnal Kesehatan Reproduksi Dan Gizi, 2(1), 45–56.
Lestari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pelayanan Publik Di Bkkbn Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Kebijakan Publik Indonesia, 5(2), 120–132.
Lestari, D. (2022). Determinan Kinerja Kader Kesehatan: Peran Motivasi Dan Dukungan Kepemimpinan. Jurnal Kebijakan Kesehatan, 10(3), 201–214.
Mahsun, M. (2019). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Bpfe.
Mahmud, A., & Nurhidayah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 10(1), 75–84.
Ningsih, A., & Haris, F. (2019). Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(2), 77–89.
Pawar, B. S., & Eastman, K. K. (1997). The Nature And Implications Of Contextual Influences On Transformational Leadership: A Conceptual Examination. Academy Of Management Review, 22(1), 80–109.
Park, S., & Rainey, H. (2010). The Effect Of Transformational Leadership On Nurses' Performance: Mediating Role Of Motivation And Job Satisfaction. Public Personnel Management, 39(2), 159–177.
Pasolong, H. (2013). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment Of Construct Reliability And Validity. Journal Of Public Administration Research And Theory, 6(1), 5–22.
Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases Of Public Service. Public Administration Review, 50(3), 367–373.
Purnama, I., Et Al. (2024). Program Pkh Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Indonesia. Jurnal Kesejahteraan Sosial, 12(1), 32–45.
Pratiwi, G. (2020). Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Prediktor Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. Jurnal Pemerintahan Desa, 5(1), 33–42.
Rahmawati, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Melalui Motivasi Kerja Di Puskesmas Kabupaten Bantul. Jurnal Administrasi Publik Dan Kesehatan, 7(2), 101–113.
Rahman, A., & Dewi, L. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 12(3), 140–150.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi Ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
Samsuddin, A., & Putri, A. (2023). Model Peningkatan Kinerja Kader Melalui Kepemimpinan Dan Motivasi Pelayanan Publik. Jurnal Administrasi Publik, 11(1), 1–13.
Sutrisno, E., & Rahmawati, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(2), 98–112.
Saragih, S. (2007). Kepemimpinan Transformasional Dan Perubahan Organisasi. Medan: Usu Press.
Schmidt, R. (2014). Stunting: Causes And Consequences. European Journal Of Nutrition, 53(1), 3–9.
Selvi, N., Et Al. (2021). Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Dalam Pencegahan Stunting. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Indonesia, 5(2), 145–160.
Sondang, P. S. (2021). Teori Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
Sundari, N. (2022). Kepemimpinan Efektif Dalam Organisasi Publik. Bandung: Alfabeta.
Supartha, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Modern. Denpasar: Udayana University Press.
Susana, R. (2018). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan. (2017). 100 Kabupaten/Kota Prioritas Untuk Intervensi Stunting. Jakarta: Tnp2k.
Usman, H. (2014). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
Utami, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang. Jurnal Manajemen Dan Organisasi Publik, 9(2), 55–67.
Utomo, A. (2002). Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Andi.
Vandenabeele, W. (2014). Transformational Leadership, Public Service Motivation, And Job Performance: A Study Of Local Government Employees. Public Administration, 92(4), 885–902.
Vandenabeele, W. (2017). Public Service Motivation: State Of The Art And Conceptual Refinement. Public Policy And Administration, 32(4), 345–367.
Wiratna Sujarweni, V. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling The Levers: Transformational Leadership, Public Service Motivation, And Mission Valence. Public Administration Review, 72(2), 206–215.
Wijayanti, S. (2020). Kepemimpinan Dan Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 6(2), 55–67.

Yusuf, H., & Sari, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Relawan Kesehatan. Jurnal Relawan Dan Pelayanan Publik, 4(1), 22–34.

Yuliani, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 11(1), 88–99.