JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Lampung

Riki Irawan [1], Selamat [2]
[1,2)Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email: [1] cokii059@gmail.com ,[2] me2dnlp@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [25 Maret 2025]
Revised [28 April 2025]
Accepted [30 April 2025]

KEYWORDS
Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Kesbangpol.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Kepemimpinan transformasional dikenal karena kemampuannya dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi maksimal, sedangkan motivasi kerja mencakup berbagai faktor internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk berprestasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari pegawai Kesbangpol. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan sejauh mana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja. Penelitian ini menyarankan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan strategi motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks badan pemerintahan seperti Kesbangpol. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawaii. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 responden penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 49,9%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 38,8%. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8%,

ABSTRACT
Transformational leadership is recognized for its ability to inspire and motivate team members to reach their maximum potential, while work motivation encompasses various internal and external factors that drive employees to excel. This study employs a quantitative approach with a survey method to collect data from employees of the Kesbangpol. The data is analyzed using multiple linear regression to determine the extent to which transformational leadership and work motivation affect employee performance. The findings reveal that transformational leadership significantly impacts the enhancement of employee performance, while work motivation also positively contributes to performance. The study suggests that implementing transformational leadership styles and effective motivation strategies can improve organizational performance, particularly in government agencies like Kesbangpol. The objective of this research is to examine the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance. The hypothesis posits that transformational leadership and work motivation have both partial and simultaneous effects on employee performance. The sample comprises 46 respondents. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaires. Data analysis is conducted using a quantitative approach with SPSS version 21.0, encompassing validity testing, reliability testing, simple and multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The hypothesis testing results indicate that transformational leadership has a positive partial effect on employee performance with a contribution of 49.9%. Work motivation positively impacts employee performance with a contribution of 38.8%. The combined effect of leadership and work motivation on employee performance is 52,8%.

PENDAHULUAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung memiliki peran yang strategis dalam menjaga stabilitas politik dan sosial di daerah. Sebagai lembaga Pemerintah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung dituntut untuk menunjukan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun tantangan yang dihadapi dalam mencapai kinerja optimal sering kali komplek dan multimensional. Dua faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi adalah kepemimpinan tansformasional dan motivasi kerja. Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi dan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin Transformasional berusaha untuk meningkatkan semangat dan komitmen karyawan melalui visi misi yang jelas, dukungan induvidual dan mendorong inovasi. Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Provinsi Lampung, Kepemimpinan transormasional dapat menjadi kunci untuk menghadapi dinamika social politik yang selalu berubah serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pelayanan public.

Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan dan kehandalan karyawan dalam mengaktifkan subbagian kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi sedikit banyak dapat tercapai dengan terlibatnya upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam sebuah organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat komplek sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih professional, responsif, dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kantor dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi kantor, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi kantor keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan kantor. Dengan adanya modernisasi kantor pajak membuat permasalahan-permasalahan baru yang semula belum terungkap muncul kepermukaan. Para pegawai senantiasa gelisah untuk berpindah dari tempat yang semula telah nyaman ke situasi yang penuh dengan kompetensi. Keresahan pegawai ini bermuara kepada kinerja kantor yang tidak memuaskan.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik hamper tidak mungkin sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kinerja, komitmen, kepuasan kerja, produktivitas dan lain-lain. Sementara itu organisasi dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/ organisasi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin ini disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam berbagai aspek organisasi. Menurut para ahli, model kepemimpinan ini berperan penting dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim serta mendorong perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi. Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya untuk menggerakkan dan menginspirasi kreativitas, inovasi, dan kinerja yang tinggi. Salah satu ciri utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan bawahan melalui perhatian individu yang disebut *individualized consideration*. Ini berarti pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan personal

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masing-masing anggota tim. Selain itu, pemimpin transformasional mempraktikkan *intellectual stimulation*, yang mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan inovatif, serta mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam gaya ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif, yang berujung pada peningkatan kepercayaan, loyalitas, dan komitmen dari anggota tim. Namun, tantangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional sering kali terkait dengan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks dalam lingkungan bisnis Secara keseluruhan, mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif serta membantu organisasi menghadapi tantangan masa depan dengan lebih percaya diri dan sukses.

Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu didalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawainya. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar benar dapat berdaya guna dengan demikian perlu adanya manajemen. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, sehingga peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan) .

Peningkatan kapasitas kemampuan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja tentu akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di lingkungan tersebut. Serta memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, peningkatkan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanan tugas kelembagaan. Adanya Kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaanya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan.

Terbentuknya kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan suasana kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaanya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Dalam rangka melaksanakan kebijakan dan program Gubernur Lampung dan dalam rangka mewujudkan pengembangan organisasi yang berkualitas, maka pegawai yang bertugas di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung juga dituntut secara profesional dibidangnya untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Disisi lain dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, maka kepemimpinan yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesame pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kepemimpinan yang baik

oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kondisi yang terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung saat ini adalah Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan untuk memastikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat benar benar meningkatkan kinerja pegawai dan membawa manfaat yang diharapkan organisas. Kepemimpinan yang ada sudah cukup baik, namun belum mencapai tingkat optimal. Hal ini tampak dari kenyataan bahwa pegawai yang melakukan kesalahan dalam keseharian dan datang terlambat tidak menerima sanksi, sehingga pegawai lainnya cenderung ikut melakukan kesalahan yang sama dan selalu datang terlambat. Motivasi kerja pegawai juga masih rendah, terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai tidak melakukan pekerjaan saat jam kerja dan duduk santai berbincang-bincang dengan temannya yang lain, yang menyebabkan penyelesaian tugas kantor menjadi lambat. Kinerja pegawai juga menurun, terlihat dari masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan cenderung menunda pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Dubrin (2016) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Pemimpin yang memimpin orang lain menjadi pion utama setiap langkah-langkah perubahan yang akan dibawa kedepannya, baik itu perubahan kearah positif, memotivasi orang lain dan mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai tujuan yang ingin dicapai. Siagian (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2019: 64) mengatakan kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (2016: 39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Pemimpin memang seharusnya mempunyai kemampuan public speaking yang mumpuni, hal ini berguna untuk mempengaruhi bawahannya untuk tetap sesuai dengan ketentuannya yang akan mengarah ke tujuan yang ingin dicapai.

Siagian (2017) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam perusahaan atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Peranan yang bersifat interpersonal dalam perusahaan adalah seorang pemimpin dalam perusahaan atau perusahaan merupakan simbol akan keberadaan perusahaan, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

Mintzberg dalam Luthans (2011) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam perusahaan adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalis, dan penguasaan pekerjaan, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan sebagai simbol perusahaan berdasarkan sifat interpersonalnya, dan seorang komunikator yang baik atau pemberi informasi atau arahan yang jelas agar tidak terjadi kesalahan komunisasi, memberikan motivator, visi dan menganalisa semua kegiatan perusahaan, dan yang paling penting adalah menjadi kunci pengambil keputusan yang hasilnnya akan sangat berpengaruh dan berdampak pada seluruh lapisan perusahaan.

Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan adalah cara seorang karyawan memberikan arti atau menilai pimpinan. Persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya (terhadap obyek). Persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting daripada situasi itu sendiri. Sugihartono (2017: 8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Persepsi yang dimaksud dalam penelitian adalah proses seorang karyawan memberikan nilai terhadap pimpinannya. Persepsi sebagai penilaian yang berarti penilaian dari karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional merupakan penilaian karyawan terhadap pimpinannya dimana pemimpin mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Moh. As'ad, 2012:120). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan. Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh Oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dan benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2008:65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk Jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing. Sutermeister (2016: 45) menyatakan, "*We have recognized that employee performance depends on both motivation and ability*'. Kinerja menurut Sutermeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemamupuannya. Smith (2012: 393) menyatakan bahwa kinerja adalah, "*output drived from processes, human or othenvise*". Berarti performance atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai Oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Sedangkan arti performance merupakan kata benda dimana salah satu enfry-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Dari uraian itu, performance atau kinerja mengandung pengentian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan Sisi individu pegawai dan atau organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan. keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja. Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atan instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan dan keluaran apa yang dihasilkan dan siapa yang melaksanakannya. Robbins alih bahasa Pudjaatmaka (2016 : 26) menyatakan bahwa "kinerja merupakan ukuran performance yang meliputi efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran". Berikutnya, menurut Dharma (2015:1) "prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Dan Rivai (2015:15) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rivai (2015:17) menjelaskan pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Berarti kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalarn upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Umar (2005: 179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konsfruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi prdlłct moment dengan mmus sebagai berikut (Umar, 2005: 190)

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left[N\sum x^2 - (\sum x)^2\right]\left[N\sum y^2 - (\sum y)^2\right]}}$$

Kriteria putusan:
r *hitung* >r*tabel* dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid
r *hitung* <r*tabel* dan Sig >0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kusioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil xore yang konsisten pada setiap penguluran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. (Ji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto, 2006: 50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum_{i=1}^{k} S_i^2}{S_p^2}\right)$$

A *Cronbach* ¯
Keterangan:
K = Jumlah butir dalam skala pengukuran = Ragam (variance) dari butir ke-i
S — Ragam (variance) dari skor total
Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu proyam statistika SPSS versi21.

Persamaan Regresi Berganda

Y=a+bIXl+b2X2
Keterangan
Y=Kinerja pegawai
A=konstanta
bI=koefisien regresi bI
b2=koefisien regresi b2
Xl=kepemimpinan
X2=motivasi kerja
Et=error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Data

Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment.* Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada a = 0,05 yaitu sebesar 0,344 dari 46 responden. (Umar Husein, 2005). Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dkatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya diatas 0,344 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,344. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Parson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pertanyaan untuk variabel bebas (X_1,X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada table berikut:

Uji validitas untuk variabel kepemimpinan Transformasional (X_1)
Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Item Penyataan	R tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,344	0.645	Valid
2	0,344	0.486	Valid
3	0,344	0.645	Valid
4	0,344	0.572	Valid
5	0,344	0.659	Valid
6	0,344	0.365	Valid
7	0,344	0.686	Valid
8	0,344	0.765	Valid
9	0,344	0.530	Valid
10	0,344	0.789	Valid
Rata - rata	**0,344**	**0,612**	**Valid**

Sumber : data diolah,2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,344. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,612. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)
Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Petanyaan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,344	0,531	Valid
2	0,344	0,357	Valid
3	0,344	0,742	Valid
4	0,344	0,497	Valid
5	0,344	0,588	Valid
6	0,344	0,252	Valid
7	0,344	0,599	Valid
8	0,344	0,731	Valid
9	0,344	0,477	Valid
10	0,344	0,563	Valid
Rata – rata	**0,344**	**0,533**	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,533 lebih besar dari $r_{tabel.}$ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,344	0,747	Valid
2	0,344	0,475	Valid
3	0,344	0,706	Valid
4	0,344	0,649	Valid
5	0,344	0,526	Valid
6	0,344	0,481	Valid
7	0,344	0,807	Valid

8	0,344	0,324	Valid
9	0,344	0,655	Valid
10	0,344	0,648	Valid
Rata - rata	**0,344**	**0,601**	**Valid**

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 daapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,601 lebih besar dari r_{tabel} 0,344. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan realibilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statiska SPSS 21 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variable Kepemimpinan transformasional (X_1)

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
870	10

Dari hasil uji reliabilitas diatas didapat nilai *alpha* kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,870, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena alpha-nya sebesar 0,870 > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliable Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X_2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
830	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* motivasi kerja (X_2) sebesar 0,830 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,830 > 0,60. Ini berarti alat ukur digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan berikut :

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
875	10

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* motivasi kerja (Y) sebesar 0,875 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,875 > 0,60. Ini berarti alat ukur digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kuantitatif

Tabel 7 Tabel Perhitungan Korelasi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 56 responden

Correlation

		X_1	X_2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.714**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.714**	1	.623**
	Sig. (2-tailed	.000		.000
	N	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.706**	.623**	1
	Sig. (2-tailed	.000	.000	
	N	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar 0,706. Jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono: 2008), maka Tingkat korelasi kepemimpinan (X^1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung termasuk dalam korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 – 0,799). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706[a]	.499	.717	3.07351

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = 0,499 x 100% = 49,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 49,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Coefisients[a]

Model	Unstandarized Coenfisient		Standardized Coeffisient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	16.230	3.416		4.751	.000
X1	.599	.092	.706	6.543	.000

a. Depedent Variabel: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6,543. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,677, maka t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang

menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung Jadi variabel Kepemimpiman transformasional (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Persamaan Regresi antara Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah Y = 16,230 + 0,599X_1, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 0, 599 point.

Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 yang diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar 0,623. Jika dikonsultsikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung termasuk dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 – 0,799). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623[a]	.388	.374	3.39616

a. Predictors: (Costant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = 0,388x 100% = 49,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefisients[a]

Model	Unstandarized Coenfisient		Standardized Coeffisient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	15.412	4.426		3.712	.001
X2	.603	.115	.623	5.223	.000

a. Depedent Variabel: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nila t_{hitung} 5,223. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 1,697, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Y = 15,412 + 0,603X_2, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesas 0,603 point.

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) danmotivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASEN (MUDE)
E-ISSN: 2828-1799
Dikelola dan Diterbitkan Oleh
LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu

Tabel 12. Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726[a]	.528	.505	3.01939

a. Predictors: (Costant), X2, X1

Korelasi kepemimpinan trasnformasioanal dan motivasi kerja dengan kinerja kerja pegawai sebesar 0,726, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung akan menurun. Koefisiesi Determinasi (KD) = 0,528 x 100% = 52,8%. Jadi dapat dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyeseuian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Morivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 14. Perhitungan Regresi Berganda antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefisients[a]

Model	Unstandarized Coenfisient		Standardized Coeffisient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	12.726	4.426		3.175	.003
X1	.453	.129	.533	3.522	.001
X2	.234	.171	.242	1.699	.000

a. Depedent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12{,}726 + 0{,}453X_1 + 0{,}234X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,453 point.
2. Setiap terjadi peninkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point maka, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 = 0,453 lebih besar daripada koefisien regresi X_2 = 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.

Tabel 15 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[b]

Model	Sun Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	427.677	1	213.836	23.456	.000
Residual	382.901	45	9.117		
Total	810.578	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variabel: Y

Dari uji anova Uji F didapat F hitung sebesar 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F $_{tabel}$ 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi F $_{hitung}$ lebih besar dari F $_{tabel}$ (F hitung > F tabel), maka dengan demikian kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja ($X_{2)}$) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung.Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas:

Pembahasan

Peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan Tansformasional yang ada pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang datang terlambat tidak mendapatkan sanksi sehingga pegawai yang lain pun cenderung datang terlambat. Menurut pendapat peneliti, masalah tersebut dapat diminimalisirkan dengan cara pimpinan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegaawai (Y) sebesar 0,706 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien determinasi melalui uji t diperoleh nilai t $_{hitung}$ kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,543 dan r $_{htiung}$ 6,543 > t $_{tabel}$ 1,697. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar Y = 16,230 + 0,599X_1, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 0,599 point. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja kerja terhdapat kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 49,9%.

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti, motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor. Menurut pendapat peneliti peningkatan indicator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjannya. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar 0,623, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 38,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t $_{hitung}$ motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,223 dan t $_{hitung}$ 5,233 > t $_{tabel}$ 1,197. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung adalah Y = 15,412 + 0,603X_2, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 0,603 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38,8%.

Terhadap pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Masalah yang muncul pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung adalah kinerja pegawai yang menurun, terlihat dari masih ada pegawai yang dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan. Menurut pendapat peneliti peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} (F hitung > F tabel). Koefisien Determinasi (KD) = 0,528 x 100% = 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah

49,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t $_{hitunng}$ sebesar 6,543, dan hasil t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikaji dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,223 dan t_{hitung} > t_{tabel} 1,697. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 38,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8% sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasionaldan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (Fhitung > Ftabel). Besarnya koefisien determinasi (KD) = 0,528 x 00% = 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penilitian diatas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan, daftar kuesioner nomor 4 dengan skor jawaban responden 185 yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kepemimpinan adalah pemimpin yang memberikan teguran, solusi dan sanksi yang tegas kepada pegawai jika melanggar peraturan kantor karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran, solusi dan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Variabel motivasi kerja, daftar kuesioner nomor 6 dengan skor jawaban responden 186 yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pimpinan kurang memberikan bimbingan dan arahan tentang menyelesaikan tugas dengan baik karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel kinerja pegawai, daftar kuesioner nomor 6 dengan skor jawaban responden 192 yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada batas waktu yang telah ditentukan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai *job description* masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78(2), 78–90.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Revisi ed.). Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational behavior and management (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2006). Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah Mada University Press.

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications.

Purwanto, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 112–121.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. RajaGrafindo Persada.
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (13th ed.). Pearson Education.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.
Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi Kelima). Rajawali Pers.