

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN PRINGSEWU

Buwang Wahyudi¹, Febriyanto², Bambang Suhada³

Universitas Muhammadiyah Metro

E-Mail : buwangwahyudi24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan karyawan dinas sebagai sampel penelitian. Seluruh karyawan, berjumlah 38 orang, diambil sebagai sampel melalui metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara, sementara teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Sumber data utama adalah data primer yang diperoleh dari angket. Penelitian ini juga menerapkan serangkaian metode analisis termasuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis persyaratan termasuk uji normalitas, homogenitas, dan linieritas, serta melakukan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang mencakup uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Temuan dari penelitian ini menunjukkan beberapa hal. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, ketika dilihat bersama, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to assess the positive influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance at the Pringsewu Regency Youth, Sports, and Tourism Service. The approach used in this research is quantitative, using service employees as the research sample. All employees, totaling 38 people, were taken as samples using the census method. Data was collected using questionnaires and interviews, while data analysis techniques included descriptive and statistical analysis with the help of SPSS version 20 software. The main data source was primary data obtained from questionnaires. This research also applies a series of analytical methods including validity tests, reliability tests, requirements analysis including normality, homogeneity, and linearity tests, as well as carrying out multiple linear regression

analysis and hypothesis testing which includes the T-test, F test, and coefficient of determination (R^2). The findings from this research show several things. First, the transformational leadership style does not have a positive or significant influence on employee performance. Second, work motivation has a significant and positive influence on employee performance. Third, when seen together, transformational leadership style and work motivation are proven to have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam konteks era globalisasi yang kita alami saat ini, topik mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berkembang menjadi sebuah fenomena sosial yang memegang peranan krusial. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia berdiri sebagai salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Artinya, keberadaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam mewujudkan keberhasilan suatu entitas bisnis.

Sumber daya manusia, dengan semua keunikan dan potensi yang dimilikinya, memainkan peran yang tidak ternilai dalam operasional harian serta strategis sebuah organisasi. Kemampuan mereka untuk beradaptasi, inovasi, dan bekerja sama, membentuk fondasi yang kokoh untuk pencapaian target organisasi. Lebih lanjut, sumber daya manusia menjadi elemen vital yang tidak hanya mendukung jalannya operasi bisnis sehari-hari tapi juga secara signifikan berkontribusi terhadap dinamika pertumbuhan serta keberlanjutan kesuksesan bisnis ataupun organisasi.

Oleh karenanya, dalam dunia yang serba cepat dan penuh perubahan ini, keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten dan terkelola dengan baik menjadi aset bernilai tinggi bagi setiap usaha atau organisasi. Kualitas SDM

yang dimiliki dapat menjadi faktor penentu dalam kompetisi pasar, melalui pemberian layanan yang berkualitas, inovasi produk, hingga pembangunan reputasi perusahaan yang kuat. Semua elemen ini menjadi bukti nyata dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menciptakan nilai tambah dan memastikan daya saing suatu organisasi dalam panggung global..

Bagaimanapun, perkembangan perusahaan tidak bisa dipisahkan dari kinerja pekerja. Kinerja mengacu pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh pekerja ketika melakukan tugas yang diberikan dengan sangat hati-hati dan penuh pemikiran. Pada maksud lain, pelaksanaan ialah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh orang karena tujuan dan tugasnya selama jangka waktu tertentu, yang berkaitan karena perkiraan imbalan atau tolok ukur lain yang ditetapkan oleh organisasi tempat orang tersebut bekerja. Sudut momen pelaksanaan hampir merupakan pelaksanaan tugas dan hasil yang timbul dari tugas tersebut. Eksekusi hampir merupakan tindakan yang diambil dan metode yang digunakan.

Penting untuk memahami peran sumber daya manusia dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Tentu saja hal ini memerlukan evaluasi kinerja. Salah satu aspek manajemen kinerja adalah pengukuran dan pemantauan. Manajemen kinerja

adalah fungsi manajemen yang mengelola kinerja sesuai standar, kebijakan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Prestasi dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, yang terpenting adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal gaya kepemimpinan, setiap pemimpin perlu menilai kekurangan mereka secara realistis. Ketika karyawan termotivasi dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Perasaan seperti "saya tidak mengerti atau ada yang tidak beres" dapat menyebabkan kinerja buruk dan perasaan stres, frustrasi, dan kecemasan di tempat kerja. Manajer yang baik memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mendorong hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

Suatu pendekatan yang menganggap kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk membawa perubahan organisasi dengan sukses. Karena hal ini dapat menanamkan rasa percaya diri dan semangat kerja pada karyawan serta mendukung visi pemimpin. Banyak pemimpin yang merasa tidak mendapat cukup dukungan dari karyawannya mungkin merasa kesulitan membangun ikatan emosional yang kuat dengan mereka. Dengan kata lain, ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar melakukan lebih dari yang mereka lakukan saat ini guna memajukan organisasi tertentu.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan dan meningkatkan komitmen pegawai, menghasilkan refleksi dan analisis mengenai tujuan dan sasaran organisasi, serta mendorong pegawai untuk memeriksa dan mengevaluasi diri

terhadap kekurangan organisasi. Kepemimpinan yang menginspirasi orang-orang yang mengikutinya untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dikenal sebagai kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya tanggung jawab individu dalam organisasi.

Motivasi kerja pegawai juga merupakan aspek yang tidak kalah pentingnya sama meningkatkan performance pegawai. Ketika seseorang tidak mampu menggunakan seluruh potensinya untuk memperoleh hasil yang ideal, maka diperlukan usaha yang besar agar setiap orang dapat mencapai potensi maksimalnya ini biasa disebut dengan motivasi.

Motivasi merupakan keadaan tersendiri yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan hidupnya. Karena itu, mengetahui apa jadinya motivasi setiap orang. Motivasi digambarkan sebagai perasaan kuat yang mengarah pada kinerja sepanjang upaya mencapai tujuan. Kemampuan karyawan untuk secara konsisten memberikan upaya terbaiknya berkorelasi langsung dengan tingkat motivasinya dalam tugas sehari-hari. Kinerja organisasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, tingginya kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingginya kinerja pegawai.

Berdasarkan laporan akhir kinerja instansi pemerintahan (LAKIP) tahun 2022, Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu sudah menunjukkan tingkat penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2022 belum mencapai target 100% yang diharapkan pimpinan. Bukti rendahnya kinerja pegawai dapat berupa prestasi kerja pegawai yang tidak memenuhi target atau tingkat kehadiran/keterlambatan pegawai yang masih rendah

II. KAJIAN TEORITIK

Kinerja Pegawai

Pengertian

Konsep kinerja memiliki asal-usul dari istilah "job performance" atau "actual performance" dalam bahasa Inggris. Dalam konteks pekerjaan, kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai capaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan baik dalam aspek kualitatif maupun kuantitatif berkenaan dengan penyelesaian tugas-tugas yang telah diamanatkan kepadanya sejalan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Esensinya, kinerja mencerminkan barometer dari hasil-hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, yang mana hasil tersebut dapat berupa hasil komersial maupun non-komersial yang tercapai selama sebuah periode waktu yang ditentukan.

Dalam memperluas pemahaman tentang kinerja, Armstrong dan Baron memberikan perspektif yang lebih spesifik. Mereka berpendapat bahwa kinerja tidak hanya sekedar capaian yang dapat diukur dari aktivitas kerja seorang individu atau tim dalam sebuah organisasi, tapi juga sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan strategis dari organisasi tersebut. Lebih lanjut, faktor kepuasan pelayanan yang diberikan dan kontribusi langsung terhadap organisasi juga menjadi bagian integral dari penilaian kinerja. Kontribusi tersebut dapat dilihat sebagai bagaimana seseorang atau suatu tim dapat secara nyata memberikan nilai tambah kepada pencapaian umum dan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan visi yang telah ditetapkan, seperti yang dijelaskan oleh Fahmi Irfan (2012:226)

Dengan demikian, pemahaman tentang kinerja mencakup berbagai elemen, mulai dari penilaian terhadap hasil kerja yang

secara langsung dapat diukur hingga kepada aspek-aspek yang lebih subtil seperti kepuasan pelayanan dan aliansi terhadap tujuan strategis organisasi. Ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan konsep multifaset yang kompleks dan melibatkan berbagai dimensi penilaian yang harus dipertimbangkan dalam mengevaluasi efektivitas individu maupun kelompok dalam suatu entitas organisasi.

Sebagaimana dikemukakan Soepardi (1989:6) dalam Sofyan Tsauri (2014:2), kinerja adalah suatu tugas dan hasil yang dapat diselesaikan atau dipertimbangkan ketika melaksanakan suatu tugas atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu dapat dikatakan bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan memenuhi standar yang ditetapkan dalam bidang pekerjaannya. Jika seseorang dapat memenuhi kriteria tersebut, maka ia dianggap melakukan tugasnya dengan baik.

Indikator Kinerja

Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan suatu aspek penting yang menyoroti proses serta hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam organisasi. Aspek ini dapat diukur melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan menilai bagaimana tingkat efisiensi dan efektivitas yang ditunjukkan oleh seseorang saat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Efisiensi di sini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan sumber daya yang tersedia, baik itu waktu, tenaga, atau material, dengan cara yang paling hemat dan optimal. Sementara itu, efektivitas mengacu pada seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi standar atau tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tugas atau proyek yang sedang dikerjakan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah output atau volume pekerjaan yang harus selesai dan diserahkan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang biasanya ditetapkan oleh manajemen atau atasan. Ini merupakan parameter penting yang menunjukkan produktivitas seorang pekerja, di mana manajemen telah menentukan target kuantitatif yang harus dipenuhi dalam periode waktu tersebut. Tujuannya tidak lain adalah untuk memastikan bahwa setiap individu atau tim bekerja dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan faktor krusial lainnya yang menentukan suksesnya suatu proyek atau aktivitas kerja. Aspek ini berkaitan dengan kemampuan seseorang atau tim dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi deadlines atau tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, ketepatan waktu tidak hanya sekedar menyelesaikan kegiatan tepat pada batas waktu yang diberikan, namun juga melihat bagaimana koordinasi antar tugas dan optimalisasi penggunaan waktu yang ada untuk meningkatkan produktivitas. Ketepatan waktu menunjukkan kedisiplinan, perencanaan yang baik, dan kemampuan untuk memprioritaskan tugas, serta kemampuan untuk memanfaatkan waktu yang tersedia dengan seefektif mungkin untuk kegiatan-kegiatan lain atau tugas-tugas tambahan yang mungkin muncul.

Kepemimpinan Transformasional

Pengertian

Berdasarkan pandangan Bass dan Riggio, yang dikutip oleh Nadhira dan Meita (2021:4) pemimpin yang berorientasi pada transformasi merupakan individu-

individu yang tidak hanya mampu memotivasi serta menginspirasi anggota tim mereka untuk mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi, tetapi mereka juga secara aktif terlibat dalam proses pengembangan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Para pemimpin jenis ini berfokus pada pertumbuhan individual setiap anggota tim, dengan cara merespons kebutuhan spesifik mereka, memberikan mereka wewenang, dan mengintegrasikan aspirasi individu dengan tujuan kolektif yang dimiliki oleh pemimpin, tim, serta organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, menurut Rachmany (2006:36) dengan merujuk pada Bass, dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan khusus untuk memotivasi para pengikut untuk menaruh kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Cara kepemimpinan ini tidak hanya berupaya meningkatkan kinerja pengikut dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berusaha meningkatkan nilai dan kualitas personal mereka. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara umum, melainkan juga berfokus pada peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional anggota tim. Ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap individu dapat mengembangkan potensi mereka sepenuhnya sambil bekerja menuju pencapaian tujuan bersama yang lebih luas.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pengaruh yang diidealkan, merupakan dimensi pertama gaya kepemimpinan transformasional. Pengaruh yang diidealkan juga disebut kepemimpinan karismatik.

Motivasi yang menginspirasi, Merupakan dimensi kedua dari gaya kepemimpinan transformasional. Motivasi inspirasional juga dikenal sebagai kepemimpinan inspirasional. Meskipun dimensi-dimensi kepemimpinan ini sangat berkorelasi dengan tipe kepemimpinan pengaruh yang diidealkan, dimensi-dimensi tersebut secara konseptual tidak identik.

Stimulasi intelektual

Merupakan dimensi ketiga gaya kepemimpinan transformasional. Stimulasi intelektual merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk lebih inovatif, kreatif, dan terlibat secara intelektual.

Pertimbangan individu

Merupakan dimensi keempat dan terakhir dari gaya kepemimpinan transformasional. Pertimbangan individu mengacu pada kesadaran seorang pemimpin dalam memberikan pertimbangan kepada setiap bawahannya dan membuat mereka merasa menjadi bagian penting dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Pengertian

Pengertian motivasi adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seorang pegawai yang dapat mengawali dan mengendalikan perilaku pegawai. Motivasi merupakan kekuatan pendorong untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan tujuan organisasi (Siagian, 2016: 102).

Dalam konsepnya stokes (Kadarisman, 2012: 278) menyatakan konsep motivasi

kerja berperan sebagai kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi determinan penting yang memengaruhi keberhasilan dalam berbagai aspek. Faktor kunci yang mendasari motivasi ini adalah emosi seseorang terhadap sesuatu, yang dapat berpengaruh besar terhadap seberapa baik seseorang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai kesuksesan dalam berbagai hal. Dengan kata lain, emosi yang positif terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan sukses dalam berbagai bidang.

Indikator Motivasi Kerja

Kebutuhan Berprestasi

Kebutuhan yang kuat akan motivasi untuk berhasil, mengembangkan kreativitas, meningkatkan keterampilan, dan mencapai kinerja tinggi melalui kerja yang efektif dan efisien.

Kebutuhan Afinitas

Kebutuhan afinitas adalah suatu kebutuhan yang merujuk pada keinginan seseorang untuk membangun dan memelihara hubungan yang erat dan penuh kehangatan dengan individu lain, terutama dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup aspirasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dikarakteristikan oleh kerjasama yang baik, hubungan interpersonal yang mesra, dan komunikasi yang efektif antar karyawan. Orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan afinitas yang tinggi cenderung mengejar dan meraih kepuasan dalam pekerjaan yang memberi mereka banyak peluang untuk berinteraksi secara sosial, bekerja sama dalam tim, dan membina hubungan kerja yang positif. Mereka umumnya mencari pekerjaan yang menuntut kemampuan untuk

berkolaborasi, berkomunikasi secara efektif, dan berpartisipasi dalam tim-tim kerja karena mereka menilai hubungan yang mendalam dan persahabatan di tempat kerja sebagai hal yang penting.

Kebutuhan akan Kekuasaan

kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan dorongan seseorang untuk mempengaruhi, mengatur, dan mengontrol orang lain di lingkungan mereka, terutama di tempat kerja. Ini menyangkut keinginan untuk memainkan peran dominan dalam pengambilan keputusan, memimpin inisiatif, dan memandu arah kelompok atau organisasi. Karyawan yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi biasanya sangat termotivasi untuk mencapai posisi yang memberikan mereka otoritas dan pengaruh. Mereka tertarik pada peluang untuk menunjukkan kemampuan kepemimpinan, mendorong perubahan, dan memberikan dampak signifikan dalam organisasi mereka. Owing kekuatan untuk mempengaruhi dan mengendalikan situasi atau orang lain memberi mereka kepuasan, dan mereka sering memiliki ide-ide inovatif serta pendekatan strategis dalam mencapai tujuan. Individu-individu ini juga cenderung ambisius, fokus pada tujuan, dan memiliki dorongan untuk sukses yang kuat, seringkali mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan dan mengaplikasikan kualitas kepemimpinan yang mereka miliki.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan berfokus pada analisis kuantitatif dengan tujuan utama untuk mempelajari dampak dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional serta faktor motivasi kerja dalam meningkatkan efektivitas

kinerja staf pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Kabupaten Prinsewu. Untuk mencapai tujuan ini, teknik sampel jenuh diadopsi, yang berarti semua anggota dari populasi yang terdiri dari 38 karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian tanpa pengecualian. Dalam rangka mengumpulkan data yang relevan dan akurat, penelitian ini menggunakan dua jenis kuesioner: satu ditujukan untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional dan yang lainnya untuk mengukur tingkat motivasi kerja para karyawan. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk secara terperinci mengidentifikasi dan memahami pengaruh individual dari kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap performa karyawan. Melalui penelitian yang sistematis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang cara-cara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan strategi kepemimpinan yang sesuai serta penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Sebelum memulai proses pengujian hipotesis, ada beberapa langkah pendahuluan yang perlu dijalankan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis. antara lain uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Semua persyaratan pengujian ini terpenuhi dan pengujian regresi berganda dapat dilakukan. Berikut uraian hasil uji persyaratan analisis

Tabel 1. Hasil perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47634397
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.036
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah Tahun 2024

Dari tabel diatas terlihat nilai signifikansinya sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data berasal dari distribusi normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.472	.640
	Kepemimpinan Transformasional	-.582	.564
	Motivasi Kerja	.774	.444

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji homogenitas menggunakan uji Glejser pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat homogenitas pada model regresi penelitian ini, sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen tidak menunjukkan homogenitas.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table				
			F	Sig.
y1 *	Between	(Combined)	.956	.533
x1	Groups	Linearity	.118	.734

	Deviation from Linearity	1.008	.486
	Within Groups		
	Total		

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Jika nilai Sig deviasi linearitas $> 0,05$ maka data dikatakan normal. Dari tabel diatas terlihat nilai Sig deviasi dari linearitas sebesar $0,486 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis maka selanjutnya adalah dilakukan analisis data dengan menggunakan uji hipotesis yang meliputi uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berikut urian hasil uji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.545	.131
	Kepemimpinan Transformasional	.757	.454
	Motivasi Kerja	5.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Dari tabel tersebut terlihat nilai t-hitung kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,757 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,685. Berdasarkan kriteria keputusan, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan thitung $0,757 < t_{tabel} 1,685$.

Diperoleh juga nilai t-hitung motivasi kerja sebesar 5,152 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,685. Berdasarkan kriteria keputusan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $5,152 > t_{tabel} 1,685$.

Diketahui juga persamaan regresi berganda mempunyai nilai $Y = 9,998 + 0,078 (X1) + 0,799 (X2)$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	13.373	.000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: y1			
b. Predictors: (Constant), x2, x1			

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar $13,373 > F_{tabel} 1,689$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 6. Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.658 ^a	.433	.401
a. Predictors: (Constant), x2, x1			
b. Dependent Variable: y1			

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup besar yaitu 43,3%.

3. Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian yang dilakukan menggunakan metode uji regresi berganda, diperoleh hasil yang menarik terkait pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

pegawai. Dari hasil penelitian tersebut, terungkap bahwa meskipun secara umum kepemimpinan transformasional dianggap memiliki pengaruh positif, dalam konteks khusus penelitian ini, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa mungkin terdapat faktor-faktor lain yang memoderasi atau bahkan mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Cahyono pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar”. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, yang menandakan adanya faktor lain yang berperan dalam dinamika ini.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, terjadi peningkatan kinerja pegawai seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Konsep ini diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Imam Wahyudin pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, dalam hal pengaruh gabungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji F yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika kedua faktor tersebut—kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja—dikombinasikan, mereka berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan ini mendapat dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Saharudin dkk pada tahun 2022, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa setiap variabel, termasuk kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, menegaskan pentingnya kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. H1 ditolak karena hasil persamaan regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.
2. H2 diterima karena hasil persamaan regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi konstan diketahui gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Saran

1. Hipotesis pertama (H1) ditolak berdasarkan temuan dari analisis regresi parsial (uji t), di mana hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) para pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Hal ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang berarti dalam meningkatkan atau mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima berkat bukti yang diperoleh dari analisis regresi parsial (uji t). Hasil dari analisis tersebut memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) para pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, menggarisbawahi pentingnya memperhatikan aspek motivasional dalam manajemen sumber daya manusia.
3. Berdasarkan analisis konstan pada persamaan regresi, terungkap bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini mengimplikasikan bahwa, walaupun gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kombinasi antara gaya kepemimpinan tersebut dengan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kedua aspek harus diperhatikan dan ditingkatkan dalam usaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Indra Muchlis, Sufian Hamim (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika
- Ajat, Rukayat (2018) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif : Quantitative Research Approach*. Yogyakarta :Deepublish
- Amalia, Puti Tahira (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengadilan Negeri Takalar*. Universitas Hasanudin
- Ananto, Yulia Aditya (2013) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*
- Anshori, Reza Faisal, Yusi Afriani. (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan pemberian reward Achievement Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grab teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat*. Journal on Education
- Astuti, Rahma Yudi, dkk (2021) *Manajemen Kinerja*. Ponorogo : CV. Nata Karya
- Badu, Q Syamsu, Noviyanti Djafri (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Cahyani, Ni Luh Ari, Gde Bayu Surya Prawita, Putu Agus Eka Rismawan. (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon*. Values Journal
- Cahyono, Heru (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di RSUD dr. Saiful Anwar*
- Fahira, Yusticia Ghea (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pakuan
- Handoko, Ahmad (2015) *Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Irfan, Fahmi (2012) *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung.
- Isdaryanto, Suharto, Bambang Suhada. (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah. Universitas Muhammadiyah Metro

Juhro, M Solikin. (2020). *Transformational Leadership : Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan.* Jakarta : Bank Indonesia Institute.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kartika, Ayu (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Pengembangan Karir Anggota Kepolisian di Kantor DITLANTAS POLDA Sulawesi Selatan.* Universitas Muhammadiyah Makasar

Khaeruman, dkk (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Studi Kasus.* Banten : CV. AA.Rizky

Laporan Akhir Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2022

Lian, Bukman (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai.* Palembang : CV. Amanah

Maques, joan. (2015) *The Change Leadership Landscape : What Matters Today.* Emerald Insight

Marnis, Priyono (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo : Zifatama Publisher

Marthen Dany (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Batik Indah Rara*

Djonggrang. Universitas Negeri Yogyakarta

Nadhira, Meita (2021) *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Kantor Telkom Regional VI Kalimantan.* Universitas Negeri Surabaya.

Nurfauziah. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Pangestu, Delphinia Proborini, Roy Setiawan.(2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.* Agora

Pangestu, Widi Melayu (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan an Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.* Universitas Lampung

Parastra, Hafid Gisen, Yunia Wardi, Ilham Thaib. (2023) *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Performa Kerja Karyawan ; Systematic Literature Review.* *Journal of Management and Busines (JOMB)*

Rachmany Hasan, 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja,* Cetakan Pertama, Yapensi, Jakarta.

Safrizal, Helmi Buyung Aulia. (2022) *Monograf Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.* Purbalingga. Eurika Media Aksara

Saharudin, Baso Amang, Amirudin Husain. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi*

Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA SULSEL.
Ekonomia

Siagian, S. (2016.) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara

Simbolon, Sahat. (2022) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung:PT. Alfabeta

Supriyanto, Agus. (2022) *Komitmen Organisasi : Ditinjau dari Kepemimpinan*

Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. Spread

Suwandi, Sigit Koerniawan. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Pelita Manajemen

Tampubolon, Rikson Pandapotan (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar.* JIM UPB

Tsauri, H. Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management).* STAIN Jember Press.