

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

Indra Roza, Febri Yuliani, dan Kiswanto

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Transformational Leadership, Motivation On Performance. The purpose of this study was to identify and analyze the extent of the transformational leadership and motivation affects a performance of Civil Servants in Civil Service Agency, Education and Training of Riau Province. The sampling technique used in this study is a simple random sampling amounted to 116 as a sample. Methods of data collection through questionnaires and documentation study. Methods of data analysis using multiple linear regression using SPSS. The results showed that transformational leadership and motivation significantly influence the performance of Civil Servants. The significance influence of the of transformational leadership and motivation on the performance of Civil Servants can be shown from the value $F_{\text{value}}=184,565 > F_{\text{table}}=3,08$, level of probability $(p) = 0,000$ or less than 0.05 , this means that transformational leadership and motivation have a significant effect simultaneously on the performance of Civil Servants. While the t value of $X_1 = 0,187 < t_{\text{table}} = 1,98$ which mean that transformational leadership had no effect on the performance of Civil Servants in Civil Service Agency, Education and Training of Riau Province And t value of $X_2 = 11,416 < t_{\text{table}} = 1,98$ which means that motivation had partial effect on the performance of Civil Servants in Civil Service Agency, Education and Training of Riau Province.

Keywords: transformational leadership, motivation, performance, civil servants

Abstrak: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Pada Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan sampel berjumlah 116. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan dari nilai $F_{\text{hitung}} = 184.565 > F_{\text{tabel}} = 3,08$ dengan tingkat probabilitas $(p) = 0,00$ atau lebih kecil dari 0.05 , artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan nilai t hitung $X_1 = 0,187 < t_{\text{tabel}} = 1.98$ yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dan nilai t hitung $X_2 = 11,416 > t_{\text{tabel}} = 1.98$ yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas pelayanan kinerja

PENDAHULUAN

Sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka secara berangsur-

angsur paradigma aparatur pemerintahan yang berkinerja buruk akan semakin tidak mendapatkan tempatnya. Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN

yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Provinsi Riau merupakan bagian integral institusi birokrasi pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007, BKD/BKP-

PD mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Fenomena awal terkait belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Provinsi Riau terlihat dalam hal disiplin kerja dan tingkat kehadiran pegawai sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Kehadiran PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2014

NO	BULAN	TAHUN 2014					
		J U M L A H	I Z I N	C U T I	S A K I T	A L P A	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Januari	142	12	22	3	101	95.4
2	Februari	142	15	21	11	97	94.7
3	Maret	142	10	0	3	30	98.6
4	April	141	9	0	2	7	99.4
5	Mei	141	18	45	6	41	96.0
6	Juni	140	15	35	2	37	97.0
7	Juli	138	27	43	2	44	95.6
8	Agustus	138	8	29	0	20	97.9
9	September	135	9	44	2	23	97.2
10	Oktober	132	10	42	3	78	95.2
11	November	132	14	31	2	41	96.8
12	Desember	132	10	28	11	32	96.7
Rata-rata			13	28	4	46	96.7

Sumber : Rekap Absensi dari Sub Bagian Umum, 2014 dan 2015

Tabel 2. Data Kehadiran PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau Tahun 2015

NO	BULAN	TAHUN 2015					
		J U M L A H	I Z I N	C U T I	S A K I T	A L P A	%
1	2	9	10	11	12	13	14
1	Januari	158	7	20	0	42	97.9
2	Februari	158	12	19	8	38	97.4
3	Maret	159	7	0	0	44	98.5
4	April	160	7	0	0	33	98.9
5	Mei	160	21	43	3	19	97.2
6	Juni	160	13	37	1	21	97.9
7	Juli	161	29	40	0	19	97.1
8	Agustus	161	4	27	0	20	98.4
9	September	163	6	46	1	21	97.8
10	Oktober	163	7	42	1	21	97.9
11	November	163	11	29	1	21	98.2
12	Desember	163	7	21	12	20	98.2
Rata-rata			11	27	2	27	98.0

Sumber : Rekap Absensi dari Sub Bagian Umum, 2014 dan 2015

Dari Tabel 2 terlihat bahwa terjadi peningkatan tingkat kehadiran pegawai dari tahun 2014 ke tahun 2015. Hal ini terjadi karena tingkat ketidakhadiran pegawai dalam konteks alpa (tanpa keterangan) pada tahun 2015 mengalami penurunan dari rata-rata 46 kali menjadi 27 kali perbulan, namun hal ini masih belum bisa dikatakan memuaskan. Ketidakhadiran pegawai dalam konteks alpa (tanpa keterangan) berada pada kisaran 19 kali sampai dengan 44 kali pada bulan Januari 2015 sampai dengan Desember 2015 sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Namun demikian masih hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu maka pertanyaan penelitiannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai ?.

Dalam kaitannya dengan implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka pada bulan Maret 2015, Pemerintah Provinsi Riau telah melaksanakan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

Peran pemimpin dalam suatu organisasi dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang populer saat ini ialah kepemimpinan transformasional. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Tucunan (2014), Wiyantoro (2014) dan Kharis (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung terha-

dap kinerja karyawan melalui motivasi.

Motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kinerja pegawai. Penting bagi pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Pemerintah Provinsi Riau mengeluarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan bobot pegawai, disiplin dan penilaian prestasi kerja pegawai melalui penilaian kinerja instansi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, antara lain Surbakti (2013), Tambingon (2014) dan Adinata (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu pendekatan yang didukung survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, dan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 116 responden. Data dikumpulkan menggunakan angket dan wawancara. Kemudian dilakukan analisis data dengan model regresi linier berganda untuk

mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang tinggi untuk dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan menggunakan uji F. Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL

Deskripsi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dari 28 (dua puluh delapan) pernyataan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, dimana diperoleh rata-rata akhir tanggapan dari responden sebesar 3,95. Dari rata-rata penilaian responden sebesar 3,95 ini berarti masuk dalam kategori setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa responden berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memiliki kriteria baik.

Deskripsi Motivasi Kerja

Dari 46 pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja, dimana diperoleh rata-rata akhir tanggapan dari responden sebesar 3,96. Dari rata-rata penilaian responden sebesar 3,96 ini berarti masuk dalam kategori setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa responden berpendapat bahwa PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memiliki motivasi kerja baik. Motivasi penting bagi suatu organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber

daya manusia, dan wujud perhatian organisasi terhadap kinerja pegawai.

Deskripsi Kinerja

Dari 10 (sepuluh) pernyataan yang berhubungan dengan kinerja, dimana diperoleh rata-rata akhir tanggapan dari responden sebesar 4,15. Dari rata-rata penilaian responden sebesar 4,15 ini berarti masuk dalam kategori setuju. Hal ini memberikan penjelasan bahwa responden setuju terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kinerja dalam pertanyaan yang telah diberikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.691	1.828		3.661	.000
Transformasional	.004	.023	.014	.187	.852

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari Tabel 3 di atas diperoleh hasil bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional nilai t hitung 0.187 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98), atau nilai sig t untuk variabel motivasi kerja (0,852) lebih besar dari alpha (0,05). Dari hasil uji t yang dilakukan didapatkan bahwa untuk X_1 lebih kecil dari t Tabel yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan kata lain bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara individual / parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.691	1.828		3.661	.000
Motivasi	.188	.016	.864	11.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari Tabel 4 di atas diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja nilai t hitung 11.416 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,98), atau nilai sig t untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₁ diterima dan H₀ ditolak dengan kata lain bahwa variabel motivasi kerja secara individual / parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Pada Kinerja

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1470.703	2	735.352	184.565	.000 ^b
Residual	450.219	113	3.984		
Total	1920.922	115			

Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja
 Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil F Hitung sebesar 184,565. Nilai F yang didapatkan tersebut lebih besar daripada F Tabel dengan tingkat signifikan (alpha) 5% sebesar 3,08. Dan tingkat probabilitas (p)=0.000 atau lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian berarti H₀ ditolak sedangkan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara rata-rata dianggap netral dan berpengaruh positif sebesar 0,4% dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terlihat bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persepsi yang positif yang ditunjukkan dalam kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan transformasional dimiliki oleh pimpinan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan, dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai (2008) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Faktanya secara garis besar kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan.

Pengaruh Motivasi kerja Pada Kinerja

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel motivasi kerja secara rata-

rata berpengaruh positif sebesar 18,8% dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Menurut Fred Luthans (2005), motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif, sehingga dapat dirumuskan bahwa motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Pemberian motivasi terhadap pegawai merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja para pegawai. Motivasi penting bagi suatu organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, dan wujud perhatian organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Pada Kinerja

Berdasarkan tanggapan responden bahwa nilai F hitung yang didapatkan adalah sebesar 184,565. Nilai F yang didapatkan tersebut lebih besar daripada F Tabel dengan tingkat signifikan (α) 5% sebesar 3,08. Dan tingkat probabilitas (p)=0.000 atau lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel kinerja. Artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja secara bersama-sama akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

SIMPULAN

Secara parsial pelaksanaan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai termasuk kategori baik. Namun kepemimpinan transformasional secara tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Tetapi secara bersama-sama. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.9 No.2. STIE Pasundan Bandung.
- Kharis, Indra. Moch Soe'oad. Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3 No.1. Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Veithrual. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Grafindo Persada.
- Surbakti, Marwan Petra dan Suharnomo. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang)*. Diponegoro Journal of Management Vol.2 No.3. Universitas Diponegoro.
- Tambingon, Joulanda. Bernhard Tewel. Petrus Tumade. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah*

- V PT. Pegadaian (Persero) Manado.* Jurnal EMBA Vol.2 No.4 . Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tucunan, Roy Johan Agung dan Supartha, Wayan Gede. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)* . E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Wiyantoro, Candra Eko dan Wiji Utami. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.* Artikel Ilmiah Mahasiswa. Universitas Jember.