

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM

Afrianto¹

¹Universitas Mega Buana Palopo
Email: afniherni@gmail.com

Abstract: *Transformational leadership, transactional leadership, and motivation for the performance of employees of the East Luwu District Public Works Office. This study aims to: (1) analyze transformational leadership style on employee performance, (2) analyze the influence of transactional leadership style on employee performance, (3) analyze the influence of motivation style on employee performance, (4) analyze which leadership style has a dominant influence on employee performance. The results of this study show that: (1) transformational leadership style has a positive but not significant influence on employee performance (2) transactional leadership style has a negative but not significant effect on employee performance, (3) motivation has a positive but not significant effect on employee performance, (4) motivation is the dominant factor that influences leadership style, (5) transformal leadership contribution, leadership transactional, and motivation for employee performance by 19.9%.*

Keywords: *Transactional leadership; transformational leadership; motivation; employee performance*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk: (1) menganalisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, (3) menganalisis pengaruh gaya motivasi terhadap kinerja pegawai, (4) menganalisis gaya kepemimpinan manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (2) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, (5) kontribusi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan motivasi atas kinerja pegawai sebesar 19,9%.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transaksional; kepemimpinan transformasional; motivasi; kinerja pegawai*

1. LATAR BELAKANG

Pemimpin adalah individu yang memiliki wewenang formal dalam suatu

organisasi, seringkali ditunjuk atau dipilih untuk memegang posisi tertentu. Di sisi lain, kepemimpinan adalah peran yang dapat diadopsi oleh siapa pun, terlepas dari pangkat, jabatan, atau status mereka dalam hierarki organisasi. Artinya, pemimpin mungkin saja diangkat atau dilantik, tetapi kepemimpinan sebenarnya adalah atribut yang dapat dikembangkan dan dimiliki oleh individu melalui pengalaman, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Sehingga seorang pemimpin belum tentu memiliki jiwa kepemimpinan, namun seseorang dengan jiwa kepemimpinan yang tinggi akan diakui sebagai seorang pemimpin di antara kelompoknya.

Menurut Weschler dan Massarik (1961) kepemimpinan didefinisikan sebagai pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur merupakan salah satu domain organisasi pemerintahan yang memiliki peran dan strategis dalam implementasi tugasnya tidak hanya memberikan pelayanan kepada Bupati dan Wakil Bupati sebagai pucuk pimpinan organisasi Pemerintahan kabupaten Luwu Timur, tetapi harus juga memberikan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut pelayanan pemerintah selalu menuntut pelayanan pemerintahan yang prima.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur adalah kurangnya kesadaran diri, prestasi kerja, tanggung jawab, serta pengawasan dan pembinaan. Hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagai mana yang di jelaskan belum terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur masih belum menunjukkan hasil yang optimal.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996) Sedang agar

memiliki keefektifan. Green Berg dan Barson (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih berdasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999). Bass dan Bruce (2003) mendefenisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transaksional

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut pada suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap suasana suatu organisasi dan iklim kerja dari organisasi itu sendiri, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin secara tidak langsung mengatur seperti apa sistem kerja dari organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut memberikan warna terhadap organisasi itu sendiri, bahkan menciptakan budaya dalam organisasi yang ketika pemimpin baru masuk menggantikan pemimpin yang lama dengan gaya kepemimpinan yang berbeda membutuhkan waktu adaptasi bagi anggotanya untuk beradaptasi dengan budaya baru yang diciptakan oleh pemimpin. Salah satunya gaya kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin mendelegasikan tugas-tugas kepada organisasi dengan model transaksi berupa reward dan punishment. Dimana antara pemimpin dan anggota melakukan transaksi interpersonal dengan hubungan imbal balik. Pertukaran terjadi melalui kesepakatan kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Hubungan pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional akan tercermin atau terlihat dari dua hal, yakni: (1) seorang pemimpin mengetahui apa kebutuhan anggotanya dan dapat menjelaskan apa yang mereka peroleh jika mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik; dan (2) pemimpin merespons dengan baik pekerjaan yang sudah dilakukan oleh anggotanya dan mengapresiasi hasil kerja

tersebut. Kepemimpinan transaksional adalah gaya pemimpin yang berorientasi pada hasil akhir dengan memacu motivasi kerja anggota organisasi agar maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dari pemimpin itu sendiri (Uno, 2007).

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Sudarwan Danim (2009: 59) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional menurut Terry (Kartono, 1998: 38) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Ordway Teod dalam bukunya *”The Art Of Leadership”* (Kartono, 1998: 38) merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Esensi kepemimpinan transformatip adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik.

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada

pimpinannya.

Menurut O’Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.3 Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkahlangkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015: 281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015: 4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013: 107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Yukl (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian yakni subyek dan sampel sudah diketahui, instrument pengumpulan data sudah dipisahkan, fleksibilitas, menghemat waktu dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi dan pengaruh dengan cara menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif			
X1 – 1	0.427	0.237	Valid
X1 – 2	0.481	0.237	Valid
X1 – 3	0.523	0,237	Valid
X1 – 4	0.587	0,237	Valid
X1 – 5	0.702	0,237	Valid
X1 – 6	0.707	0,237	Valid
X1 – 7	0.621	0,237	Valid
X1 – 8	0.594	0,237	
Gaya Kepemimpinan Transaksional			
X2 – 1	0.825	0.237	Valid
X2 – 2	0.872	0.237	Valid
X2 – 3	0.864	0.237	Valid
Motivasi			
X3 – 1	0.524	0.237	Valid
X3 – 2	0.581	0.237	Valid
X3 – 3	0.716	0.237	Valid
X3 – 4	0.610	0.237	Valid
X3 – 5	0.738	0.237	Valid
Kinerja Pegawai			
Y – 1	0.716	0.237	Valid
Y – 2	0.761	0.237	Valid
Y – 3	0.851	0.237	Valid
Y – 4	0.875	0.237	Valid
Y – 5	0.577	0.237	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, motivasi

dan kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* > 0,273.

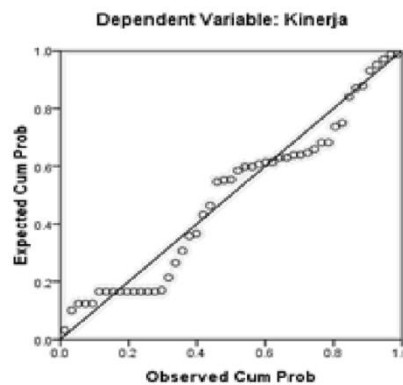
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,715 > 0,601	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,810 > 0,601	Reliabel
Motivasi	0,621 > 0,601	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,812 > 0,601	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien *alpha* > 0,601, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2 Uji Normalitas

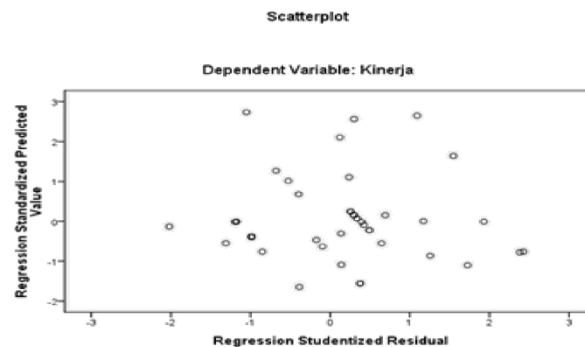
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal P-Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan diagram diatas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4.1.4 Uji Multikolenieritas

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.219	Tidak Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.747	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	0.229	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.244	.779		1.596	.117
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.169	.383	.126	.441	.662
Gaya Kepemimpinan Transaksional	-.002	.106	-.003	-.019	.985
Motivasi	.484	.406	.333	1.194	.239

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.244 + 0.169X_1 - 0.002X_2 + 0.484X_3$$

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
X1	0,441 < 2,014	0,662 > 0,05	Tidak Signifikan
X2	-0,190 < 2,014	0,985 > 0,05	Tidak Signifikan
X3	1,194 < 2,014	0,239 > 0,05	Tidak Signifikan

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dan motivasi. Secara parsial, seluruh variabel independent dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk hubungan secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	F tabel	α	Keterangan
3,772	0,018	2,81	0,05	Signifikan

Dari uji F, didapat F-hitung sebesar 3,772 dengan tingkat signifikansi 0,018. Nilai probabilitas (0,018) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan sebesar 3,772, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,81. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.1.6 Uji Determinasi

Tabel 7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.145	.52425

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,199 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Luwu Timur dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X_2) dan motivasi (X_3) sebesar 19,9% dan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menunjukkan t-hitung sebesar 0,441, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,662. Hasil uji t-hitung tersebut jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 2,014, maka gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t-hitung > t-tabel dan nilai sig. > α . Ini berarti hipotesa (H_1) yang disertakan dalam penelitian ini, di mana “*kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*”, tidak terdukung.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai menunjukkan t-hitung sebesar -0,190, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,985. Hasil uji t-hitung tersebut jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 2,014, maka gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t-hitung < t-tabel dan nilai sig. > α . Ini berarti hipotesa (H_2) yang disertakan dalam penelitian ini, di mana “*Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*”, tidak terdukung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan t-hitung sebesar -1,194, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,239. Hasil uji t-hitung tersebut jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yaitu 2,014, maka gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t-hitung < t-tabel dan nilai sig. > α . Ini berarti hipotesa (H_3) yang disertakan dalam penelitian ini, di mana “*motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*”, tidak terdukung.

Kepemimpinan dan motivasi adalah dua dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan sendiri memiliki banyak varian di antaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Berikut akan dibahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,

kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Luwu Timur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan umum Luwu Timur. Kepemimpinan transaksional berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Luwu Timur. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Luwu Timur. Motivasi merupakan faktor dominan mempengaruhi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Timur. Kontribusi Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional dan motivasi atas kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Luwu Timur sebesar 19,9.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, 2006, Sumber Daya Manusia, Terampil dan Ahli Dalam Bidang Kerja Pertanian, Penerbit Raja Grafindo, Persada Jakarta
- Arya, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bass, Bernard M. And Avolio, Bruce, J. (2003), "Transformational Leadership and Organizational Culture". PAQ, Spring.
- Malik, Abdul, 2004, Teori Motivation Hygiene dan Pola Motivasi Kerja, Syarief Rusli, 1994, Tehnik Manajemen latihan dan Pembinaan, Penerbit Angkasa Bandung.
- Rokhman wahibur dan harsono 2002. "Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan". Emprika, Volume 11, Juni 2002
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Pendapatan Pengrajin Tenun Di Desa Bira Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. *Economix*, 7(2), 96-107.
- Ramli, M., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 78-84.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaishah, N. (2023). Cost of Production to Determine Selling Price in Gowa Jaya Cake. *INVOICE: JURNAL ILMU AKUNTANSI*, 5(1), 17-23.
- Ramli, M., Dangkeng, A., Pertiwi, H., & Fausiah, R. (2023). Analysis of Factors Affecting Income and Order Levels of Online Motorcycle Taxis During the

- Pandemic Case Study of Grab And Gojek Online Ojek Drivers In palopo City. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(1), 134-138.
- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasning Post. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 259-267.
- Stone, G. A., Rusel, RF., and Petterson, K. Transformational Versus Servant Leadership: A Differnce in Leader Focus, The Leadership & Organization Development Journal, Vo. 25 No. 4, 2004, pp. 349-361. Sunarsih. 2001. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi" Jurnal Managemen Dan Bisnis. Vol 5 No. 2. Desember 2001: 106-116
- Suranta, Sri 2002. " Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis" Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis dan Pembangunan Vol 15 No.2 Desember 2002: 166-138
- Swandari, Fifi 2003. "Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership" Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No.2 Mei 2003: 93-102
- Utami, Sri 2006. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: UNS.
- Thoha, Mitah, 2003, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi, Ajagafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, Performance Appraisal, Sistim yang tepat Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Penerbit PT. Raja Grafindo persada.
- Wahyuningsih, Tri. 2003 " Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan" Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 7 No. 1 Juni 2003: 44-55
- Waridin dan Masrukhim, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", Ekobis, Vol.7, No.2.
- Witjaksono, Bayu, 2003, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Hubungan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja NN.