

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Wargiatno^{1*}, Syamsul Hadi², Kusuma Chandra Kirana³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: wargiatno16@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to contribute to the literature and conceptual model of the influence of work motivation and transformational leadership on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This type of research is quantitative research with a survey method. The number of samples studied in this study was 115 samples of employees of the DIY Marine and Fisheries Service. Census method, because the entire population is used as a sample, the data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS program. The results of this research show that work motivation and transformational leadership partially have a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation, transformational leadership and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of work motivation and transformational leadership on employee performance

Keywords: Work Motivation, Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan kontribusi pada literatur dan model konseptual pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini yang diteliti adalah 115 sampel Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY. Metode sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Eksistensi sebuah institusi bergantung pada sejauh mana institusi tersebut mampu mengenali dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu-isu strategis yang melingkupi Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan meningkatnya kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan masyarakat dengan tatanan sosial yang menjamin menjamin ke-bhineka-tunggal-ika-an dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia serta mampu menjaga dan mengembangkan budaya Yogyakarta.

Supaya mampu mengikuti perubahan lingkungan dan tujuan organisasi khususnya

pelayanan publik seperti di instansi pemerintah Dinas Kelautan dan Perikanan DIY, diperlukan SDM yang handal dan profesional, untuk mencapai hal tersebut perlu tindak lanjut dalam pengelolaan SDM seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Isu penting adalah bagaimana mengelola hal ini menjadi energi positif, serta menjaga kondisi psikologis karyawan, agar dapat memberikan dorongan yang mendukung dalam proses perubahan untuk menjadi kinerja yang optimal (Winasis, 2020).

Sumber daya manusia yang baik, diharapkan perusahaan atau organisasi akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dinas Kelautan dan Perikanan DIY dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan. Keterbatasan SDM dan kompetensi SDM yang masih kurang menjadi kendala memotivasi

karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan DIY, hal ini karena UPT Dinas Kelautan dan Perikanan DIY tersebar di Kabupaten dan Kota. Salah satu upaya Dinas Kelautan dan Perikanan DIY untuk mengatasi keterbatasan SDM yang ada dengan mengoptimalkan kinerja dengan memotivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sangat penting, hal ini untuk mengantisipasi tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan DIY yang semakin kompleks, sehingga butuh motivasi dari pegawai untuk secara bersama-sama atau tim untuk terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Chuang, Yin, & Jenkins, 2009), dengan motivasi tinggi dalam suatu organisasi, pengaruhnya akan mampu mengantarkan seseorang mencapai kepuasan dari kebutuhan yang diharapkan. Variabel motivasi kerja dikatakan mempengaruhi karyawan kinerja, sama halnya dengan penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja pada kinerja karyawan yang dilakukan (Lindawati, 2019), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki peran penting secara positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan karyawan kinerja di Dinas Kelautan dan Perikanan DIY, karena pada dasarnya motivasi kerja adalah dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara optimal dengan harapan dapat terpenuhi kebutuhannya. Deskripsi singkat adalah bahwa jika karyawan terpenuhi akan kebutuhannya, maka mereka rela mengorbankan diri dan mengabdikan diri pada organisasi. Selain itu yang tidak kalah pentingnya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan mengenai bagaimana memaksimalkan kinerja pegawai adalah dengan melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sebagai pelayanan publik. Untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY yang berorientasi pada prinsip efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat, penting diketahui kualitas sumber dayanya. dimiliki dan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan serta meningkatkan kepuasan masyarakat.

Berdasarkan data di lapangan bahwa sumber daya manusia yang masih kurang, dan tingkat pendidikan SDM yang rendah, dimana di Dinas

Kelautan dan Perikanan DIY yang memiliki jenjang pendidikan SD, SMP dan SMA masih cukup banyak yaitu ada 30 orang (26,08%), sehingga masih perlu keteladanan dari kepemimpinan, untuk tetap memacu kinerja pegawai tersebut. Pemimpin harus mampu beradaptasi dan melibatkan pekerja jarak jauh untuk berkembang di lingkungan tempat mereka bekerja. Kesulitan dalam memantau kinerja, kesulitan dalam mengukur tingkat produktivitas pekerja, kesulitan dalam mendorong integritas tim, adalah beberapa hal yang menjadi tantangan bagi pengusaha atau pemimpin (Amalia, Munizu, & Umar, 2022). Menurut Lindawati, (2019) sebenarnya menyatakan bahwa penentu efikasi dan kinerja kelompok adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang bercirikan pemberdayaan pegawai melalui transformasi kewenangan dari pimpinan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan agar pegawai juga berkembang. meskipun penuh dengan resiko dan tantangan dalam menjalankannya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan sejati merupakan aspek kritis yang perlu mendapat perhatian khusus karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang bercirikan pemberdayaan pegawai melalui transformasi kewenangan dari pimpinan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan agar pegawai juga berkembang walaupun penuh resiko dan tantangan dalam menjalankannya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan sejati merupakan aspek kritis yang perlu mendapat perhatian khusus karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mencapai misi pembangunan DIY ke depan secara keseluruhan akan difokuskan pada wilayah kelautan dan sekitarnya. Posisi ini mempunyai konsekuensi pada pembangunan dengan basis kelautan dalam segala aspek, termasuk aspek perikanan dan kegiatan perekonomian masyarakat pesisir. Supaya tujuan tercapai, maka diperlukan seorang pimpinan yang transformasional yaitu kepemimpinan yang mau berbagi wewenang atau mendelagaiskan wewenangnya ke bawahannya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja karyawan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasiny, Astuti, & Utami, (2021), Sasongko & Syafari (2021), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Yuniawan (2019), motivasi belum berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini didukung penelitian Winasis, (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Peneliti Lasiny et al., (2021), Sasongko & Syafari (2021), Wijayanto, et.al., (2021), Yuniawan (2019), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan peneliti Amalia, et.al., (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, maka masih adanya *gap reseach* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga variabel-variabel di atas masih menarik untuk diteliti. Selain itu adanya fenomena di Dinas Kelautan dan Perikanan DIY, dimana motivasi kerja pegawai sangat penting dilakukan, hal ini untuk mengantisipasi tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan DIY yang semakin kompleks, sehingga butuh motivasi dari pegawai untuk secara bersama-sama atau tim untuk terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Selain itu aspek penting yang perlu diperhatikan mengenai bagaimana memaksimalkan kinerja pegawai adalah dengan melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sebagai pelayanan public untuk tercapainya visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan DIY.

2. Kajian Pustaka

a) Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara, (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai dianggap efektif jika dapat memenuhi bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan, semakin banyak karyawan dengan kinerja terbaik di suatu perusahaan, semakin baik kinerja organisasi. Giorgia & Olsson, (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik dan seberapa tepat sebuah individu memenuhi standar pekerjaan. Dari beberapa pendapat di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan karyawan yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bilaseorang karyawan mempunyai keberhasilan dalam kinerja maka dapat disebut produktif, begitu pula sebaliknya.

Menurut Prawirosentono, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Efektivitas dan efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin, dan Inisiatif.

b) Motivasi Kerja

Menurut Handoko & Djastuti, (2017) motivasi adalah kegigihan seseorang dalam upaya mencapai sasaran. Ada tiga elemen dasar, yaitu kekuatan, arah dan ketekunan. Kekuatan menggambarkan bagaimana kerasnya seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Kekuatan saja tidak akan cukup untuk bisa mencapai yang terbaik kinerja, tetapi perlu diarahkan pada tujuan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dan elemen terakhir adalah ketekunan, yang digambarkan sebagai seberapa lama seseorang mempertahankan usahanya. Karyawan yang termotivasi akan mampu bertahan dengan segala upaya dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan watumnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Teori Ekspektansi Victor Vroom mengandung tiga indikator motivasi, yaitu: (Robins, 2016) yaitu Ekspektansi, Instrumentalitas, dan *Valence* (V),

c) Kepemimpinan Transformasional

Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, dengan adanya peran pemimpin sangat diharapkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui kemampuan mereka untuk memobilisasi dan memberdayakan individu dalam organisasi. Robbins & Judge, (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk berusaha mencapai visi atau tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu kepemimpinan yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi, merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk berprestasi sesuatu yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif selama perubahan organisasi, karena mereka memiliki kepribadian yang positif dan kreatif, mereka juga mendorong pengikutnya untuk

berkembang dan menjadi lebih kreatif. Perilaku kepemimpinan transformasional berani mengambil yang lebih besar tanggung jawab dan memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan efektivitas diri para pengikutnya dalam berprestasi tujuan organisasi. Menurut Bass & Avolio, (2017) gaya kepemimpinan transformasional adalah tentang memimpin, mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitar, dimana pemimpin bertindak sebagai agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan karyawan ke set baru. dari nilai-nilai. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasarkan sesuatu yang lebih dari sekedar kepatuhan yang memuaskan.

Indikator kepemimpinan transformasional yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh Bass Yulyani, (2021) yang didukung oleh pendapat Yulk (2017) dan O'Leary (2018). Indikator tersebut adalah *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu) , *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual) dan *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

3. Metode Penelitian

Sebagai subyek penelitian ini adalah karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sebesar 115 sedangkan sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY, sehingga metode yang digunakan adalah *sampling jenuh (sensus) dan terdapat* sampel berjumlah 115 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tempat dimana penulis mengadakan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kusioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Responden tersebut adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan DIY.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

Tabel 1. memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

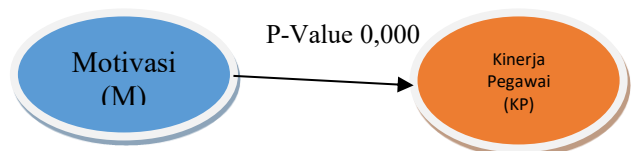
Tabel 1. *Result For Inner Weights*

	Estimate	T-Statistics	P-Value
M -> KP	0.506	4.210	0.000
KT -> KP	0.207	2.572	0.010
KK -> KP	0.262	2.552	0.011

Sumber: data primer yang diolah, 2023

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah ada pengaruh positif penggunaan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan diatas estimasi motivasi terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0,506, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi 1%, maka akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 50,6%.



T-Statistics =4,210

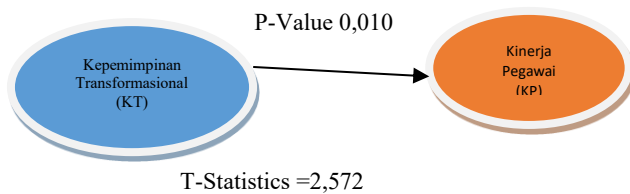
Gambar 2.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai t-Statistics pada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,210 nilai P-Value sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai diatas 1,96 untuk t-Statistics dan dibawah 0,05 untuk nilai P-value, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini dapat didukung.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah ada pengaruh positif penggunaan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan diatas estimasi kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0,207, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan transformasional 1%, maka akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 20,7%.



Gambar 3.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai t-Statistics pada hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 2,572 nilai P-Value sebesar 0,010. Kedua nilai ini menunjukkan nilai diatas 1,96 untuk t-Statistics dan dibawah 0,05 untuk nilai P-value, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini dapat didukung.

Pembahasan

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini dapat didukung. Semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian deskriptif variabel yang menunjukkan motivasi dalam kategori tinggi yaitu 50,43%. Artinya Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sudah sangat menawarkan imbalan yang menarik setiap kali memberikan pekerjaan kepada pegawai. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan DIY tetap melaksanakan fungsi yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan dengan baik, walaupun pekerjaan

itu berat. Pegawai sudah mampu mengembangkan bekerja dengan menggunakan sarana pekerjaan yang ada. Sudah terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode kerja yang ada. Imbalan yang diterima, menjadi pertimbangan pegawai sebelum menerima pekerjaan tertentu. Dinas Kelautan dan Perikanan DIY sudah memberikan insentif tambahan, selain gaji pokok, pegawai sudah memperoleh gaji yang lebih tinggi daripada gaji sekarang. Keputusan pegawai dalam membeli produk untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya sudah sesuai gaji yang diterima. Hasil ini mendukung pendapat Handoko (2018) dengan adanya motivasi maka akan memunculkan semangat bagi para karyawan, sehingga motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan Handoko dan Djastuti (2017), dan Djuraidi dan Laily (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini dapat didukung. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian deskriptif variabel yang menunjukkan motivasi dalam kategori tinggi yaitu 50,43%. Artinya pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY sudah termotivasi oleh Pimpinan yang datang sebelum jam kerja, pimpinan sudah menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan, Pimpinan sudah memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, pimpinan sudah memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan dan jika ada kesempatan Pimpinan mengunjungi karyawan pada masing-masing bidang.

Hasil ini mendukung pendapat Yukl (2017) mengemukakan bahwa para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Sehingga adanya pengaruh kepemimpinan transformasional

berdampak pada sikap karyawan terhadap kinerja yang lebih baik. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi, merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk berprestasi sesuatu yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif selama perubahan organisasi, karena mereka memiliki kepribadian yang positif dan kreatif, mereka juga mendorong pengikutnya untuk berkembang dan menjadi lebih kreatif. Perilaku kepemimpinan transformasional berani mengambil yang lebih besar tanggung jawab dan memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan efektivitas diri para pengikutnya dalam berprestasi tujuan organisasi. Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan Yulyani, et., al., (2021), dan Djuraidi dan Laily (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,210 nilai P-Value sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai diatas 1,96 untuk t-Statistics dan dibawah 0,05 untuk nilai P-value, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dan hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 2,572 nilai P-Value sebesar 0,010. Kedua nilai ini menunjukkan nilai diatas 1,96 untuk t-Statistics dan dibawah 0,05 untuk nilai P-value, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Amalia, P. T., Munizu, M., & Umar, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(1), 104–119.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage: Thousand Oaks.
- Chuang, Yin, N.-K. D., & Jenkins, M. D. (2019). Intrinsic and Extrinsic Factors Impacting Casino Hotel Chefs' Job Satisfaction. *International Journal Contemporary Hospitality Management*, Vol. 21 No.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(30), 1–13.
- Giorgia, A., & Olsson, M. R. (2017). Uncanny Exposures : Mobility, Repetition Making Sense of Shakespeare: a Cultural Icon for Contemporary Audiences. *Cosmopolitan Civil Societies Journal*.
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2017). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4, 1–13.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (Edisi Keem). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kede). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). T He E Ffect Of T Ransformational L Eadership And W Ork M Otivation On E Mployee P Erformance With J Ob. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, Vol. 56 No.
- Lindawati, M. (2019). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51–66.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono., S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (13 Three E). USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robins, S. P. (2016). *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications* (8th Editio). Prentice-Hall.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Winasis, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA. Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 55-64.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*

Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian.
Jakarta: Salemba Empat.

Yulyani, U., Echdar, S., & Rahwandi, D. (2021)
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional
Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Intervening Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Pt Mandiri Utama
Finance Makassar. *Jurnal Aplikasi
Manajemen & Kewirausahaan*, 3(1), 11–21.