
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Khairil Aswan¹, Reza Desma Yandiana²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

E-mail: khairilaswan@gmail.com

Article History:

Received: 10 Januari 2023

Revised: 17 Januari 2023

Accepted: 18 Januari 2023

Keywords: *Transformational Leadership, work motivation, employee performance.*

Abstract: *The purpose of this study was to examine the effect of the Transformational Leadership variable on employee performance at the DPRD Secretariat Office of West Sumatra Province. to examine the effect of work motivation variables on employee performance at the DPRD Secretariat Office of West Sumatra Province. Collecting data by distributing questionnaires to 94 respondents using saturated sampling technique, where all members of the population are sampled, using data processing techniques, namely instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and t-test with the help of the SPSS application. The results of the study show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi organisasi dimasa depan akan menjadi baik, sumber daya manusia dikatakan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya organisasi pun akan menjadi buruk, karena sumber daya manusia yang buruk memiliki tingkat kinerja yang rendah. Untuk memberikan tenaga yang baik, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang mampu menunjang segala aktivitas kerja di organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlaksana.

Menurut (Widayati, H. Rahardj'o and Febriyanti, 2017) kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja

karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak organisasi, sehingga organisasi perlu mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu ukuran kinerja pegawai adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Akbar, 2018). Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan semua kegiatan dan pekerjaan yang sudah direncanakan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, maka pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi pada suatu perusahaan. Motivasi adalah elemen yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, dengan cara ini motivasi secara teratur diuraikan sebagai komponen yang mendorong perilaku individu. (Hustia,2020)

Menurut (Burhanudin and Kurniawan, 2020) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan transformasional sangat berkorelasi dengan kepercayaan pada pemimpin. Perilaku transformasional seperti motivasi inspirasional (misalnya visi optimis) dan pertimbangan individual (misalnya pembinaan) dapat meningkatkan self-efficacy dari individu bawahan pengikut dan collective efficacy of teams. Stimulasi intelektual dapat meningkatkan kreativitas pengikut individu. Berdasarkan hasil penelitian (Oktora, Rizan and Situngkir, 2017) gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian (Arthawan and Mujiati, 2017) simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan tingginya gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpinnya memotivasi bawahannya untuk bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawainya. contoh bagi bawahannya maka kinerja pegawainya akan meningkat.

H₁ = diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Sekaran, 2018) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Qasanah, 2020) motivasi adalah suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta, telah merangsang minat para akademis maupun praktis selama bertahun-tahun.

Menurut (Tania, 2017) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Muhammad and Rahardja, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut (Sekaran, 2018) motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

H₂ = diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 94 pegawai.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Muhsin Wahid, 2020) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawabnya.	Indikator-Indikator Kinerja menurut (Ananto, 2013) mengemukakan ada enam dimensi kinerja, yaitu: 1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. kerjasama 4. ketepatan waktu 5. efektivitas 6. kemandirian
2.	Kepemimpinan transformasional (X1)	Menurut (Ar and kadri, 2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama.	Menurut (Widayati, H. Rahardjo and Febriyanti, 2017) telah menjelaskan adanya empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut: 1. Pengaruh Ideal 2. Pertimbangan individual 3. kharismatik 4. Stimulasi intelektual

No	Variabel	Definisi	Indikator
3.	Motivasi kerja (X2)	Menurut (Qasanah, 2020) motivasi adalah suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta, telah merangsang minat para akademis maupun praktis selama bertahun-tahun.	Menurut (Ananto, 2013) indikator motivasi yaitu : 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai(Y) dan variabel bebas yaitu Kepemimpinan transformasional (X1), dan Motivasi kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Uji validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dinyatakan valid atau tidaknya suatu penelitian, uji ini dinyatakan valid apabila corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3 dan apabila kurang dari 0,3 maka akan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Y.1	0.414	0.300	Valid
Y.2	0.434	0.300	Valid
Y.3	0.441	0.300	Valid
Y.4	0.369	0.300	Valid
Y5	0.408	0.300	Valid
Y6	0.522	0.300	Valid
Y.7	0.345	0.300	Valid
Y8	0.338	0.300	Valid
Y9	0.389	0.300	Valid
Y.10	0.447	0.300	Valid
Y.11	0.466	0.300	Valid
Y.12	0.616	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 2 diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja

pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.579	0.300	Valid
X1.2	0.613	0.300	Valid
X1.3	0.675	0.300	Valid
X1.4	0.796	0.300	Valid
X1.5	0.520	0.300	Valid
X1.6	0.724	0.300	Valid
X1.7	0.574	0.300	Valid
X1.8	0.444	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 3 diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
X2.1	0.566	0.300	Valid
X2.2	0.440	0.300	Valid
X2.3	0.663	0.300	Valid
X2.4	0.545	0.300	Valid
X2.5	0.543	0.300	Valid
X2.6	0.624	0.300	Valid
X2.7	0.593	0.300	Valid
X2.8	0.610	0.300	Valid
X2.9	0.377	0.300	Valid
X2.10	0.378	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan cronback Alpha yang apabila nilai tersebut lebih dari 0,60 maka menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrumen, dan apa bila nilai tersebut kurang dari 0,60 maka dinyatakan kurang handalnya instrument.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of	Kesimpulan
-----	---------------------	------------------	---------	------------

			Thumb	
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,600	Reliabel
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,861	0,600	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X2)	0,841	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai $> 0,600$. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan responden sudah reliabel sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji normalitas

Dalam pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sehingga dapat menjadi distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Sugiyono, 2017). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
1.126	0,158	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,158 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,031	0,970	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Motivasi Kerja (X2)	1,031	0,970	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 7 menunjukkan nilai tolerance dari variabel kepemimpinan transformasional $0,970 > 0,1$ dan nilai VIF $1,031 < 10$, variabel motivasi kerja $0,970 > 0,1$ dan nilai VIF $1,031 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
----	----------	------	-------	------------

1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,962	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,484	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig. setiap variabel independen di atas adalah lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang mana dalam perhitungannya dibantu dengan program SPSS sehingga diperoleh hasil sebagai berikut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	19,670
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,690
Motivasi Kerja (X2)	0,161

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19,670 + 0,690 X_1 + 0,161 X_2 + e$$

Dimana artinya, persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 19,670 satuan apabila kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai masih bernilai tetap 19,670 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional adalah 0,690 satuan artinya apabila kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,690 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,161 satuan artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,161 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis t

Dalam pengujian ini agar dapat mengetahui pengujian dalam menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Hipotesis t

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	7,916	1,661	0,05	0,000	H1 diterima
2	Motivasi Kerja (X2)	2,387	1,661	0,05	0,019	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel, dimana kepemimpinan transformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 7,916 > 1,661, kemudian

motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $2,387 > 1,661$, Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,916 > 1,661$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**. Dengan demikian, semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Hal ini dapat menunjukkan tingginya gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpinnya memotivasi bawahannya untuk bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu juga, semakin rendah atau kurangnya gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpin maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam bekerja. Bentuk kepemimpinan harus mampu menyesuaikan dengan keperluan organisasi dan pegawainya. Ketika seorang pemimpin mampu menjadi contoh bagi bawahannya maka kinerja pegawainya akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan (Burhanudin and Kurniawan, 2020) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain. Dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahmi, Mallongi 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga penelitian (Arthawan and Mujiati, 2017) simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini diartikan para pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Para pimpinan dalam organisasi tidak hanya memberikan apresiasi dalam bentuk bayaran, tetapi dengan adanya sikap kepedulian untuk memahami dan mengenal dari pimpinan terhadap para pegawai diharapkan dapat membantu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,387 > 1,661$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,019 < 0,05$). Maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Ini berarti bahwa motivasi kerja yang ada pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan harapan pegawai. Hal ini bermakna bahwa hubungan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sangatlah berkaitan erat, apabila motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja sangat tinggi, maka dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan baik juga sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya. Apabila motivasi pegawai rendah, akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yanuarti, (2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dan hasil penelitian (Muhammad and Rahardja, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dan penelitian Tania, (2017) mengemukakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat maka kesimpulannya yaitu hipotesis diterima.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta terimakasih penulis ucapkan kepada bapak Khairil Aswan, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan kepada penulis dan juga penulis sampaikan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu untuk menyelesaikan artikel penelitian ini sehingga dapat terselesainya artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018) 'Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan', *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), pp. 1–17. doi: 10.31227/osf.io/v62c3.
- Ananto, Y. A. (2013) *Pengasruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*.

- Ar, R. P. and kadri, hanif al (2019) 'Gaya Kepemimpinan Transformasional', pp. 1–3. doi: 10.31227/osf.io/dahwu.
- Arthawan, K. and Mujiati, N. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Di Denpasar', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), p. 252991.
- Burhanudin and Kurniawan, A. (2020) 'Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo', *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), pp. 7–18. Available at: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, S. S. and Putri, R. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), pp. 915–925. doi: 10.36778/jesya.v4i2.459.
- Laeli, R. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan T.Semarang Intermedia Pers)', *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, pp. 1–117.
- Muhammad, A. R. and Rahardja, E. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional ...', *Diponegoro Journal of ...*, 5(September), pp. 1–20. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30901>.
- Muhsin Wahid, N. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai', *Tata Kelola*, 7(1), pp. 10–18. doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- Nur, I. G. and Sjahrudin, H. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', 1(1), pp. 47–57. doi: 10.31227/osf.io/7kxjc.
- Oktora, J., Rizan, M. and Situngkir, S. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pst. Sanjayatama Lestari', *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), pp. 41–64. doi: 10.21009/jdmb.01.1.2.
- Prayudi Ahmad (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)', *Ahmad Prayudi*, 6, pp. 64–72. Available at: <http://ejournal.lmiimedan.net>.
- Putra, R. A. and Khasanah, N. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), pp. 202–222. doi: 10.32639/jimmba.v3i2.780.
- Qasanah, U. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), p. 127. doi: 10.30872/psikoborneo.v8i1.4867.
- Rahmi, M. H., Mallongi, S. and ... (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero ...)', *PARADOKS: Jurnal Ilmu ...*, 3(1).
- Sekaran (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur', *Pakistan Research*

Journal of Management Sciences, 7(5), pp. 1–2.

- Sugiono, E. and Pratista, R. M. (2019) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta’, *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), pp. 43–58. doi: 10.47313/oikonomia.v14i2.520.
- Sugiono, E. and Rachmawati, W. (2019) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan’, *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), pp. 57–69. doi: 10.47313/oikonomia.v15i1.644.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2nd edn. Bandung: Alfabeta.
- Syarif Hidayat, A. and Hilmiana, H. (2020) ‘Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), pp. 149–156. doi: 10.30596/jimb.v21i2.5125.
- Tania, Y. (2017) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting’, *Agora*, 5(1), pp. 1–8.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T. and Febriyanti, M. (2017) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ekonomi*, 22(3), pp. 466–485. doi: 10.24912/je.v22i3.286.