

JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon

Dede Adi Pratama¹, Nur Alia Sumanti², Endah Budiastuti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon^{1,2,3}

Kementerian Sosial RI³

¹dedeadipratama80@gmail.com, ^{2*}sumantinuralia@gmail.com, ³endahbudiastuti30@gmail.com

Dikirim : 27 September 2024

Diterima : 14 Desember 2024

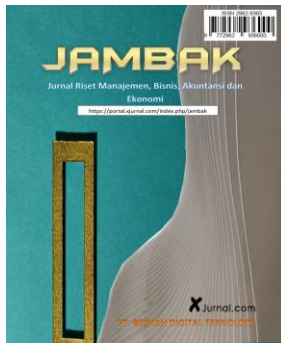
ABSTRACT

This study aims to analyze how much influence the transformational leadership style and work motivation have on the performance of civil servants at the Cirebon City Informatics and Statistics Communication Office. While the analysis method used is quantitative method with descriptive analysis. The population of civil servants at the Office of Communication Information and Statistics of the City of Cirebon amounted to 50 people. The collection techniques used in this study were documentation, observation and questionnaire. The analysis method used is validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination, classical assumption test, partial t test and coefficient of determination test. The results of this study concluded that at the Cirebon City Informatics and Statistics Communication Office, the transformational leadership style is good, work motivation is effective. Transformational leadership style provides an influence of 27%, while for work motivation provides a high influence of 47.7%. With a correlation regression value of 0.830, it means that the contribution of transformational leadership style and work motivation is 83% to influence employee performance, meaning that the relationship is very strong. Others are influenced by other factors not examined in this study, such as workload, work stress, and others.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Jumlah populasi pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi, observasi dan angket. Metode analisis yang digunakan adalah uji



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji secara parsial t uji secara parsial dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon, gaya kepemimpinan *transformational* sudah baik, motivasi kerja sudah efektif. Gaya kepemimpinan *transformational* memberikan pengaruh sebesar 27%, sedangkan untuk motivasi kerja memberikan pengaruh yang tinggi yaitu sebesar 47,7%. Dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,830 artinya kontribusi gaya kepemimpinan *transformational* dan motivasi kerja sebesar 83% untuk mempengaruhi kinerja pegawai artinya hubungannya sangat kuat. Lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, stres kerja, dan lainnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan *Transformational*, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai



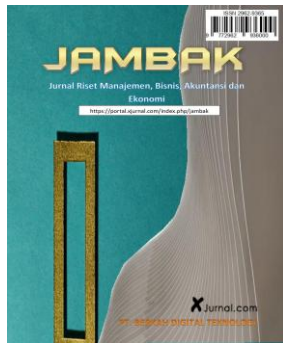
This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Organisasi bisa berubah sepanjang waktu bahkan setiap hari, perubahan yang terjadi dalam organisasi sebagian besar tidak terencana dan bertahap. Perubahan organisasi yang terencana, terutama dalam skala besar, yang mempengaruhi keseluruhan sistem, merupakan hal yang tidak biasa bukan merupakan kejadian sehari-hari. Perubahan yang revolusioner perombakan besar-besaran pada organisasi yang menghasilkan modifikasi atau misi baru, perubahan strategi, kepemimpinan, dan budaya sangatlah jarang terjadi. Sebagian besar perubahan organisasi bersifat evolusioner. Pada awalnya, penekanannya lebih pada perubahan terencana dan revolusioner (W. Warner Burke, 2023).

Upaya eksplorasi ciri-ciri umum kepemimpinan telah berlangsung selama berabad-abad karena sebagian besar budaya membutuhkan pahlawan untuk menjelaskan keberhasilan mereka dan membenarkan kegagalan mereka. Dengan munculnya peradaban manusia, penelitian tentang pemimpin telah berkembang Bass & Bass dalam Nasib (2020). Oleh karena itu, selama beberapa waktu, kepemimpinan telah menjadi subjek perdebatan dalam bidang pendidikan, bisnis, industri, militer, dan layanan kesehatan Stanley dalam Nasib (2020). Dengan kata lain, selama berabad-abad, praktisi bisnis, filsuf, dan cendekiawan telah "digumuli" oleh pertanyaan tentang apa yang membuat seorang pemimpin efektif, Rothausen & Christenson dalam (Nasib, 2020).

Jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam fungsi-fungsi yang memerlukan tingkat presisi, tingkat kepercayaan, kepekaan, kepedulian dan keahlian teknis yang sangat tinggi mungkin berbeda dibandingkan dengan portofolio berorientasi manajemen sederhana, karena tidak cocok untuk semua kepala. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada kaitan antar kinerja



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024

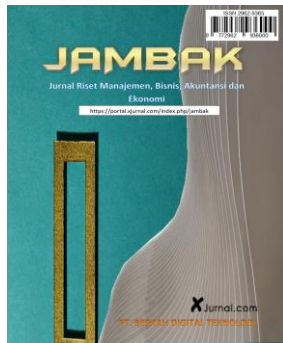


pegawai serta kepemimpinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat dengan kepemimpinan yang lebih baik, Rahman dan Prasetya (2018). Berbicara tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, peran kepemimpinan yang utama ialah membagikan motivasi pada bawahannya. Dianggap mempunyai dampak non-keuangan terhadap perusahaan. Idealisme, stimulasi intelektual, motivasi insporasional, dan pertimbangan individual merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin. Motivasi adalah faktor yang menentukan kinerja seseorang.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi maupun instansi ialah sumber daya manusia, disamping memiliki peranan penting juga sebagai aset. Pencapaian tujuan organisasi berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai. Organisasi didirikan agar mencapai tujuan yang diharapkan berdasarkan visi yang telah ditetapkan. Rekrutmen pegawai sebagai awal dari pencapaian keberhasilan dari suatu. Unsur motivasi kerja serta gaya kepemimpinan ialah unsur penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pada hakikatnya kepemimpinan ialah gaya pimpinan mendampaki bawahan atau pengikut supaya bisa berkolaborasi dengan optimal selaras pada perintah. Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin guna memandukan tipa SDM nya bisa memakai keahlian untuk meraih kinerja yang makismal. Gaya kepemimpinan yang pimpinan pakai akan tidak selaras satu sama lain, hal tersebut dilandaskan atas keperluan tiap pekerjaanya. Kepemimpinan *transformational* dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada karena pemimpin yang *transformational* memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi lingkungan dan juga mentransformasikan perubahan itu kedalam organisasi, menjadi pelopor pembaharuan, memberi inspirasi serta motivasi pada pekerjaanya guna bertindak inovatif serta kreatif dan bisa berinovasi untuk kinerja manajeme. Menurut Soekarso (dalam Soelton dan Yasinta 2018) dikatakan bahwa pemimpin *transformational (transformational leaders)* ialah pimpinan yang membagikan motivasi serta nasihat intelektual kepada para bawahan dan pengikutnya. Terlepas dari gaya kepemimpinan *transformational*, motivasi kerja juga berdampak pada kinerja pegawai. Sunarto dalam (Irfan, 2020) mengatakan bahwa perlu ada motivasi bagi pegawai guna berbuat seoptimal mungkin untuk menyelenggarakan tugasnya, apabila sebaliknya pembagian motivasinya minim, sehingga tidak terdapat antusias bekerja serta bisa berdampak terhadap kinerja.

Kinerja ialah tindakan yang diwujudkan tiap individu menjadi prestasi kerja yang diperolehnya di perusahaan. Kinerja pegawai sangatlah penting dalam upaya tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat atau jenjang di mana seorang pekerja telah mencapai persyaratan yang diperlukan untuk posisi Susilowati, dkk (2018). Beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, termasuk kompensasi yang diperoleh pekerja serta motivasi kerjanya. Motivasi kerja karyawan berasal dari dalam



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024

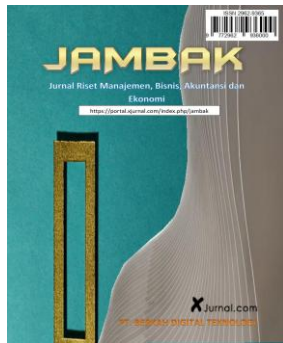


dan luar perusahaan, sedangkan kompensasi ialah kompensasi yang dibagikan perusahaan pada pekerja atas kerjanya (Astarina, 2018). Kepemimpinan adalah suatu sifat yang dimiliki oleh seorang pimpinan untuk membagikan dukungan serta motivasi pada bawahannya serta membagikan putusan untuk sebuah himpunan. Kepemimpinan adalah penerapan ilmu yang mengkaji untuk bagaimana mendampaki, memandukan serta memantau pekerja guna menyelenggarakan tugas yang sudah diperintahkan sebelumnya (Fahmi dalam Raflianto 2020). Gaya kepemimpinan yang diasumsikan bisa meningkatkan kinerja ialah yang sifatnya *transformational* (Hersey dan Blanchard dalam Nur 2019). Melalui asumsi Judge & Robbins dalam Raflianto (2020), kepemimpinan *transformational* ialah pimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya lebih mengutamakan organisasi demi kebaikan organisasi dan dapat memberikan pengaruh yang baik bagi bawahannya.

Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon dibuat atas SK Wali Kota Cirebon No 29 tahun 2021 mengenai struktur organisasi, kedudukan, fungsi, tugas, mekanisme yang disingkat DKIS. Untuk menyelenggarakan perannya ada dibawah serta bertanggung jawab Wali Kota dari Sekretaris Daerah. Dinas ini mempunyai sebagian peran inti guna membantu Wali Kota menyelenggarakan keperluan pemerintahan serta tugas pembantuan yang dibagikan pada Daerah disektor informatika, komunikasi, persandian & statistik.

Berdasarkan agenda pembangunan dunia Sustainable Development Goals (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) mulai aktif digaungkan dan menjadi komitmen nasional dengan diterbitkannya peraturan Presiden Republik Indonesia mengenai Penyelenggaraan Peraihan Target Pembangunan Berkesinambungan No 59 Tahun 2017. Targetnya pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik diarahkan pada tujuan poin 9 yaitu membentuk infrastruktur yang kuat, mengembangkan industri inklusif serta berkesinambungan juga mendukung inovasi. Pada tujuan yang diupayakan adalah bagaimana membangun infrastruktur jaringan internet di setiap perangkat daerah dan mempermudah jalur internet dan keperluannya untuk maksimalisasi sistem yang diperlukan menuju kota cerdas. Sebagaimana hal tersebut diatas maka diperlukan seorang figur kepemimpinan yang mampu menggerakkan orang lain untuk dapat menjalankan sesuai dengan arahnya. Menurut Kartono (2021) gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya.

Menurut David (2018) Kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk tercapainya suatu tujuan dikenal sebagai kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan berupa sikap yang pimpinan tampilkan untuk mendampaki tiap pekerjaanya, tindakanya bisa didampaki atas



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

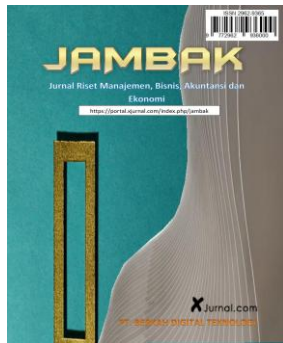
Vol. 3, No. 2, Des 2024



sebagian aspek misalnya persepsi, asumsi, keinginan serta nilai yang ada di diri pemimpin. Berdasarkan pencapaian kinerja pelayanan Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kota Cirebon tahun 2023 khususnya layanan persandian dan keamanan informasi masih dibawah 75%, hal tersebut dipengaruhi oleh pola penggunaan teknologi informasi yang belum maksimal dilakukan secara penuh dan masih menggunakan cara manual dan cara pandang penyelesaian dan pencegahan gangguan keamanan informasi menggunakan pola yang konservatif dan belum tersosialisasikannya masalah persandian ke perangkat daerah serta Inkonsistensi penempatan sumber daya manusia dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak kepada komitmen pengelola informatika, komunikasi, persandian & statistik.

Tercapainya kinerja organisasi yang baik perlu mendapatkan dorongan positif dari pimpinan juga lebih penting dari individu pegawai itu sendiri. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018), motivasi kerja terdiri dari berbagai jenis insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai cara pemimpin serta pekerja melihat keadaan kerja di tiap lingkungannya. Mereka bisa menampilkan motivasi kerja yang besar bila mereka melihat situasi kerjanya dengan cara yang positif, dan sebaliknya jika mereka melihatnya dengan cara yang negatif, mereka bisa menampilkan motivasi kerja yang rendah. Lingkungan kerja, fasilitas, kebijakan pimpinan, dan kondisi kerja adalah beberapa dari situasi kerja yang dimaksud. Pemberian motivasi kepada pegawai membuat pekerjaannya berkeahlian guna melaksanakan pekerjaan secara penuh tanggung jawab. Ada beberapa faktor yang membentuk motivasi kerja, termasuk prestasi yang dicapai, keinginannya untuk maju dan mendapatkan kompensasi (juga dikenal sebagai gaji). Motivasi kerja sangatlah penting karena menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja ialah himpunan tindakan yang membagikan landasan untuk tiap individu guna berperan selaras pada target yang sudah dibentuk.

Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas berkaitan dengan kelemahan yang ada pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik , hal ini menjadi dasar penulis ingin meneliti apakah gaya kepemimpinan *transformational* serta motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik merupakan variabel penting pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Ipda Gusmartia Nur & Herman Sjahrudin (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan *Transformational* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STPP (Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian) Gowa. Berikut adalah beberapa alasan mengapa penelitian ini penting:



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



1. Gaya kepemimpinan *transformational* dapat menimbulkan semangat pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon dan berpengaruh pada perairan kinerja, mengingat bahwa dinas ini memiliki tanggung jawab untuk membangun infrastruktur jaringan internet yang kuat, mengembangkan industri inklusif serta berkesinambungan juga mendukung inovasi serta mempermudah jalur internet dan keperluannya untuk memaksimalkan sistem yang diperlukan menuju masyarakat Kota Cirebon yang cerdas.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan pekerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon dalam bertindak atau berperilaku dengan aturan yang ditetapkan dalam memenuhi pelayanan terhadap masyarakat.
3. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja pekerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon yang telah dicapai untuk menyelenggarakan peran yang dibagikan atas pengalaman, kesungguhan serta kecakapan atas periode yang ditetapkan.

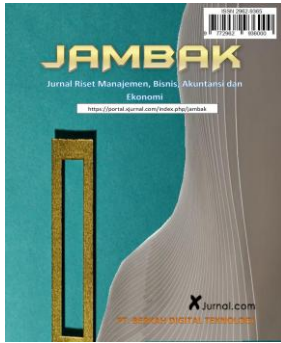
B. KAJIAN LITERATUR

1. Gaya Kepemimpinan *Transformational*

1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan *Transformational*

Menurut Basori (2019), kepemimpinan *transformational* adalah kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadinya dan dapat memberikan dampak yang luar biasa bagi pengikutnya. Tipe pemimpin ini bersifat pribadi, merangsang secara intelektual, dan karismatik. Sedangkan menurut Jufrizen (2020), kepemimpinan *transformational* adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mengintegrasikan pengikut menuju target yang didukung secara memakai persyaratan tugas serta peran. Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan *transformational* ialah sebuah tahap kepemimpinan yang menghantarkan perubahan dari visi yang jelas dan keterlibatan bawahan untuk segala aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan *transformational* adalah ketika seorang pemimpin dapat memotivasi pengikutnya kepentingan organisasi. Mereka dapat melakukan ini dengan memberi mereka keramahan, stimulasi intelektual, serta dampak yang ideal, yang bisa memperoleh usaha tambahan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi Suwatno (2019). Mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, setia, dan hormat kepada pimpinannya. Jufrizen (2020) mengatakan kepemimpinan *transformational* adalah jenis kepemimpinan yang memadu pengikutnya meraih target yang



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



ditegakkan secara menjelaskan peran dan tanggung jawab yang diperlukan. Selain itu, Basori (2019) merinci bahwa kepemimpinan *transformational* adalah jenis kepemimpinan yang mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang dapat berdampak negatif pada mereka sendiri. Pemimpin *transformational* berfokus pada kebutuhan dan kebutuhan individu, memberikan pertimbangan dan insentif intelektual yang berbeda.

Dalam konteks ini adalah pemimpin *transformational* memberdayakan bawahannya dan membuat mereka bergantung pada mereka, termasuk mendelegasikan wewenang kepada individu, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri bawahan, serta membangun manajemen diri meminimalkan masalah dan membangun budaya yang kuat yang tidak perlu dikontrol dan memberdayakan pengikutnya.

1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan *Transformational*

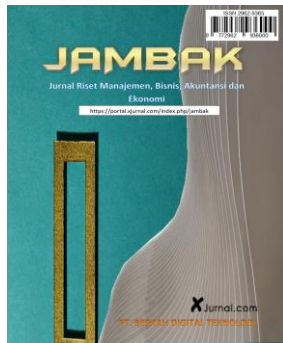
Melalui asumsi Jufrizen (2020). Faktor yang mendampaknya berupa:

1. Pengaruh Ideal; Hal ini dimana pimpinan berperan menjadi teladan yang tangguh guna seluruh bawahannya.
2. *Inspiring Motivation*; Unsur ini menginspirasi pegawai dengan menyampaikan keinginan padanya serta membagikan motivasi padanya guna bersikap jujur.
3. Rangsangan intelektual; Pemimpin merangsang kreativitas dan inovasi pada pengikut dan merangsang keyakinan dan nilai-nilai mereka sendiri serta pemimpin dan organisasi.
4. Pertimbangan yang disesuaikan atau diadaptasi; Ini mewakili pemimpin yang mendengarkan dengan cermat kebutuhan setiap karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Manajer berperan menjadi penasihat serta pelatih, berusaha menolong pekerja mencapai apa yang sebenarnya mereka inginkan.
- 5.

1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan *Transformational*

Menurut Robbins dalam (Kristiawan, dkk.2020), indikator kepemimpinan *transformational* adalah:

1. Pengaruh Ideal; Hal ini mengarah pada perilaku kepemimpinan *transformational* di mana pengikut berusaha melampaui harapan. Pengikut khususnya mengagumi, menghormati, dan mempercayai pemimpin mereka.
2. Motivasi Inspirasional; Pemimpin memakai beragam symbol guna mengacukan upaya dan tindakan serta mengungkapkan target secara yang sederhana. Pemimpin juga menginspirasi semangat tim, optimisme serta antusiasme, pada tiap pengikutnya.
3. Stimulasi intelektual. Ini merupakan upaya para pemimpin untuk membantu pengikutnya menjadi lebih inovatif dan kreatif dengan mendorong mereka mempertanyakan asumsi dan mengembangkan ide-ide baru.



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



4. Perhatian individual (pertimbangan individual)

Indikator model kepemimpinan ini, menurut Robbins dalam Kristiawan, dkk.2020, adalah:

1. dampak yang Ideal: membagikan misi & visi, memperoleh keyakinan serta respek juga menanamkan kebanggaan.
2. Motivasi yang inspirasional: menginteraksikan ekspektasi yang tinggi, memakai symbol guna konsisten terhadap usahanya serta menjalankan target utama dengan sederhana.
3. Stimulasi Intelektual: mengembangkan rasionalitas, kecerdasan, serta keahlian guna menuntaskan sebuah konflik dengan optimal.
4. Perbandingan yang sifatnya personal: perawatan untuk tiap pekerja, perhatian pribadi, pelatihan juga saran.

2. Motivasi Kerja

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

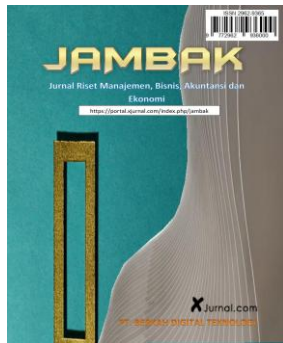
Melalui asumsi Sunyoto (2018), motivasi adalah bagaimana individu mengembangkan semangat kerjanya sehingga minat bekerja secara keahlian teroptimalnya guna meraih target himpunan. Melalui asumsi Hasibuan dalam (Febrianti, Nebraska, 2021), motivasi kerja ialah daya pendorong yang membangun antusias tiap individu atas kerjanya, maka tiap individu akan berkolaborasi dengan optimal guna bisa menggapai target yang sudah ditetapkan.

Dapat kita simpulkan dari definisi para ahli tersebut bahwa motivasi adalah dorongan batin yang mempengaruhi perilaku manusia guna melaksanakan sebuah aktivitas untuk meraih target yang dihendaki.

2.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Febrianti, Nebraska, 2019), terdapat indikator motivasi dalam indikator motivasi kerja, ialah:

1. Kebutuhan Fisik. Contohnya termasuk pembagian gaji yang sesuai, bonus kinerja, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi kepada karyawan., dll.
2. Perlunya keselamatan dan keamanan. Dengan menyediakan fasilitas K3 pegawai tidak cemas untuk bekerja, misalnya dana pensiun, jaminan sosial pegawai, serta lainnya.
3. Kebutuhan Sosial. Misalnya, pembentukan tim kecil ditiap subbagian bertujuan guna membangun kaitan kerja yang baik serta menuntaskan konflik yang dihadapinya secara optimal.



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



5. Kebutuhan akan penghargaan. Misalnya, perusahaan membagikan *reward* kerja, mengadakan pendidikan serta pembinaan untuk tiap pekerja guna mengasah keahliannya.
6. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Keperluan guna menciptakan seluruh keahlian serta selalu dialami pada hal yang selaras guna menciptakan cita-cita & citra diri tiap individu.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja ialah perolehan atas sebuah tahap yang diukurkan sejak suatu periode berlandaskan sebuah ketetapan sebelumnya. Kinerja ialah perolehan kerja atas kuantitas serta mutu yang diraih tiap pekerja untuk menyelenggarakan tugasnya selaras pada kewajiban yang dibagikan padanya Mangkunegara (dalam Djoko 2022). Kinerja (*performance achievement*) ialah perolehan kerja yang dilaksanakan pekerja dengan kualitatif serta kuantitatif Ardian (2019). Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang dikatakan kinerja. Kinerja ialah perolehan kerja tiap karyawan pada suatu periode dibedakan atas peluang yang beragam, Rohmah (2020). Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai pegawai dan seberapa besar mereka berkorban dan menunjukkan keahliannya dengan tujuan mencapai kepuasan maksimal terhadap perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Melalui Russell & Bernardin (dalam Wahyuni, 2020) indikator kinerja mencakup:

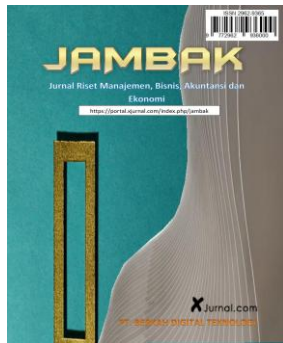
1. Mutu Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

C. METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Jenis Data



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarikan kepada responden. Data ini berupa angka yang dapat diolah secara statistik.

Sumber Data

Sumber data primer: Responden adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon, dengan total populasi sebanyak 50 orang. Sumber data sekunder: Dokumen dan laporan yang relevan mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

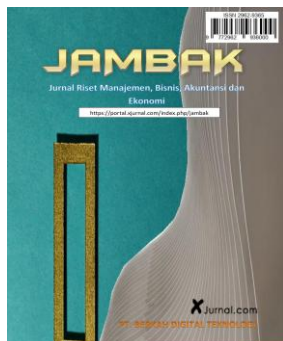
Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi: Mengumpulkan informasi dan data dari dokumen resmi terkait dengan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik.
2. Observasi: Mengamati langsung kondisi tempat kerja dan interaksi antara pegawai dan pemimpin.
3. Kuesioner: Mengedarkan angket kepada pegawai untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner terdiri dari pernyataan yang menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju responden.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas: Memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.
2. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
4. Koefisien Determinasi (R^2): Menentukan seberapa besar variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
5. Uji Asumsi Klasik: Memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
6. Uji Secara Parsial (Uji t): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengukuran Variabel



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



1. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Diukur dengan indikator seperti visi yang jelas, inspirasi dan motivasi, stimulasi intelektual, perhatian individu, dan model perilaku.
2. Motivasi Kerja: Diukur dengan indikator seperti kepuasan kerja, tujuan dan sasaran, penghargaan dan pengakuan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan dukungan sosial.
3. Kinerja Pegawai: Diukur dengan indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

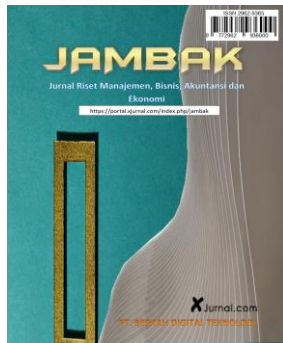
Penelitian ini mengamati laki-laki sejumlah 34 orang atau 68%, dan perempuan sejumlah 16 orang atau 32% melalui jumlah pekerjaannya yang bertotal 50 orang, rentang umur 20-29 tahun adalah 6 orang atau 12%, rentang umur 30-39 adalah 12 orang atau 24%, rentang umur 40-49 adalah 20 orang atau 40%, dan rentang umur 50-58 adalah 12 orang atau 24% dari total populasi pegawai totalnya 50 orang.

Uji Validitas

Pengkajian ini memakai 50 responden maka nilai r tabel diperoleh melalui $df=n-k$, k merupakan variabel bebas. Jadi $df=50-2=48$ dengan taraf signifikansi 1%, diperoleh r table 0,361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformational

No soal	Kode soal	R Hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0,891	0,361	0,01	Valid
2	X1.2	0,917	0,361	0,01	Valid
3	X1.3	0,907	0,361	0,01	Valid
4	X1.4	0,984	0,361	0,01	Valid
5	X1.5	0,924	0,361	0,01	Valid
6	X1.6	0,863	0,361	0,01	Valid
7	X1.7	0,800	0,361	0,01	Valid
8	X1.8	0,805	0,361	0,01	Valid
9	X1.9	0,891	0,361	0,01	Valid
10	X1.10	0,901	0,361	0,01	Valid
11	X1.11	0,797	0,361	0,01	Valid
12	X1.12	0,800	0,361	0,01	Valid
13	X1.13	0,733	0,361	0,01	Valid



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



No soal	Kode soal	R Hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
14	X1.14	0,781	0,361	0,01	Valid
15	X1.15	0,662	0,361	0,01	Valid

Sumber: SPSS 25 For Windows

Tabel 1. menunjukkan nilai r hitung variable Gaya Kepemimpinan *Transformational* memiliki nilai diatas 0,361 atau diatas r table dan nilai signifikansi < 0,01. Simpulanya bila pernyataan gaya kepemimpinan transformational dalam kuesioner ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variable Motivasi Kerja

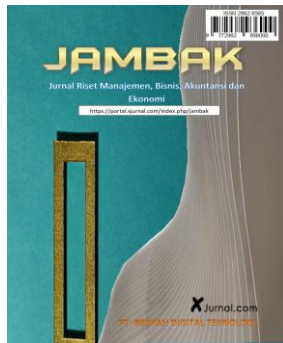
No soal	Kode soal	R Hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	X2.1	0,924	0,361	0,01	Valid
2	X2.2	0,913	0,361	0,01	Valid
3	X2.3	0,880	0,361	0,01	Valid
4	X2.4	0,801	0,361	0,01	Valid
5	X2.5	0,795	0,361	0,01	Valid
6	X2.6	0,827	0,361	0,01	Valid
7	X2.7	0,716	0,361	0,01	Valid
8	X2.8	0,823	0,361	0,01	Valid
9	X2.9	0,788	0,361	0,01	Valid
10	X2.10	0,865	0,361	0,01	Valid
11	X2.11	0,906	0,361	0,01	Valid
12	X2.12	0,819	0,361	0,01	Valid
13	X2.13	0,792	0,361	0,01	Valid
14	X2.14	0,725	0,361	0,01	Valid
15	X2.15	0,709	0,361	0,01	Valid

Sumber: SPSS 25 For Windows

Tabel 2. menunjukkan nilai r hitung variable Motivasi Kerja memiliki nilai diatas 0,361 atau diatas r table dan nilai signifikansi < 0,01. Simpulanya bila pernyataan Motivasi Kerja dalam kuesioner ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No soal	Kode soal	R Hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	Y.1	0,806	0,361	0,01	Valid
2	Y.2	0,871	0,361	0,01	Valid
3	Y.3	0,614	0,361	0,01	Valid



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>
<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>
 Vol. 3, No. 2, Des 2024



No soal	Kode soal	R Hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
4	Y.4	0,788	0,361	0,01	Valid
5	Y.5	0,799	0,361	0,01	Valid
6	Y.6	0,836	0,361	0,01	Valid
7	Y.7	0,832	0,361	0,01	Valid
8	Y.8	0,880	0,361	0,01	Valid
9	Y.9	0,850	0,361	0,01	Valid
10	Y.10	0,794	0,361	0,01	Valid
11	Y.11	0,691	0,361	0,01	Valid
12	Y.12	0,895	0,361	0,01	Valid
13	Y.13	0,738	0,361	0,01	Valid
14	Y.14	0,895	0,361	0,01	Valid
15	Y.15	0,880	0,361	0,01	Valid

Sumber: SPSS 25 For Windows

Tabel 3. menunjukan nilai r hitung variable Kinerja Pegawai memiliki nilai diatas 0,361 atau diatas r tabel dan nilai signifikansi $< 0,01$. Simpulanya bila pernyataan Kinerja Pegawai dalam kuesioner ini adalah vailid.

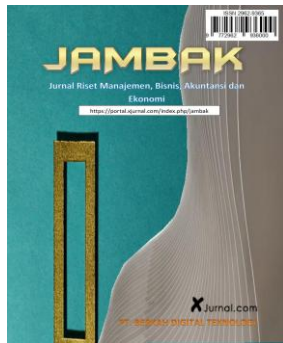
Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas X1, X2 Dan Y

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
1	X1	.968	15
2	X2	.964	15
3	Y	.963	15

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ artinya semua pernyataan untuk pernyataan instrumen penelitian dapat digunakan dalam proses analisis data.

Tabel 6. Uji Statistik Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Unstandardized Residual	
Normal		50	
Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,20405871	
Most Extreme Differences	Absolute	,091	
	Positive	,091	



JAMBak

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



	Negative	-,086
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

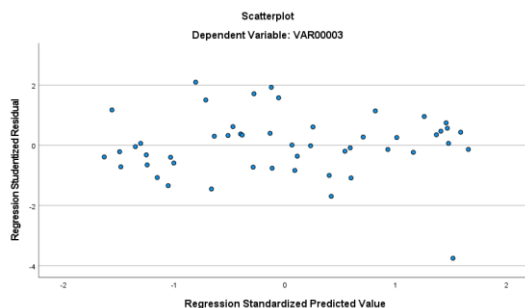
Melalui tabel 6. diamati sign *Kolmogorov-Smirnov* sejumlah $0,200 > 0,01$ disebut bila datanya terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

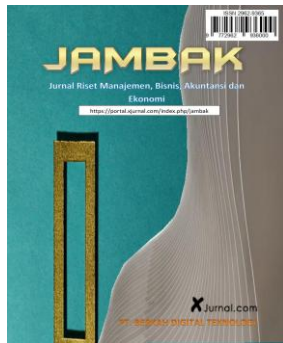
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	15,829	6,010		2,634	,011		
Gaya Kepemimpinan Transformational	,272	,165	,284	1,643	,107	,323	3,093
Motivasi Kerja	,474	,168	,487	2,820	,007	,323	3,093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui tabel 7 tersebut diamati toleransi sejumlah $0,323 > 0,10$ serta VIF sejumlah $3,093 < 10$. Simpulanya model tiap variable tidak gejala multikolinearitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



Hasil Uji Heteroskedastisitas. Uji ini dipakai guna mengujikan apakah dimodelan regresi dialami ketidak selarasan dari residual antar pengamatan yang lain. Bila pengamatanya konsisten diasumsikan homokedastisitas serta bila berubah diasumsikan heteroskedastisitas. Model disebut baik bila tidak bergejala heteroskedastisitas. Landasan mengambil putusan diamati melalui sebaran titikannya yang tidak berpola jelas atau tersebar dibawah/atas angka 0 disumbu Y, asumsinya tidak bergejala heteroskedastisitas. Analisis Regresi Liniear Berganda

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_2.X_2$$

Tabel 8 Analisis Regresi Liniear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.719	4.433		3.546
	Gaya Kepemimpinan Transformational	.270	.122	.316	3.212
	Motivasi Kerja	.477	.124	.550	3.847

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui Tabel 8. diamati konstanta (nilai α) sejumlah 15,719 serta guna (β_1X_1) sejumlah 0,270, lalu untuk (β_2X_2) sejumlah 0,477. Dibentuklah persamaan berupa:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

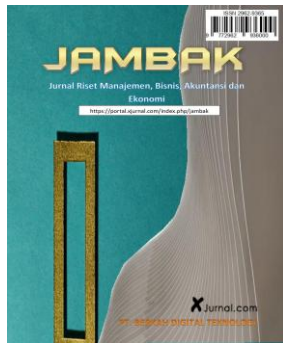
$$Y = 15,719 + 0,270X_1 + 0,477X_2$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta (Y) 15,719 menjabarkan bila (X_1), serta (X_2) = 0, sehingga Kinerja Pegawai bernilai positif sejumlah 15, 719.
- Koefisien X_1 sejumlah 0,270 asumsinya bila tiap dialaminya kenaikan X_1 sejumlah 1%, sehingga (Y) menaik sejumlah 0,270 (27%) serta sebaliknya.
- Koefisien X_2 sejumlah 0,477 asumsinya bila tiap dialaminya kenaikan X_2 sejumlah 1%, sehingga (Y) menaik sejumlah 0,477 (47,7%) serta sebaliknya.

Simpulanya bila Gaya Kepemimpinan Transformational (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) berdampak positif pada Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon.

Uji Hipotesis



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



Uji ini dilaksanakan guna mengujikan signifikansi antar dampak X pada Y. pengujianya dilaksanakan untuk mengujikan fakta dengan statistik serta membentuk simpulan ditolak / diterima pertanyaan tersebut.

Uji Secara Parsial (uji t)

Ujinya diselenggarakan bertarget mengujikan dampak dengan parsial antar tiap variable secara membedakan t- table serta t- hitung. Tiap t hasil pengkalkulasian ini lalu dibedakan pada t- tabel memakai taraf kesalahan 0,01.

Tabel 10. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.719	4.433		3.546	.001
Gaya Kepemimpinan Transformational	.370	.122	.316	3.212	.003
Motivasi Kerja	.477	.124	.550	3.847	.000

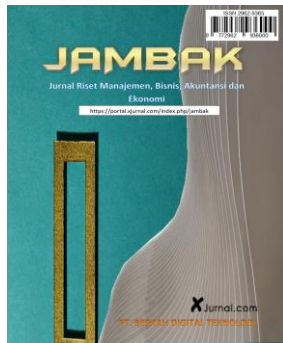
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Syarat uji t dilaksanakan ditaraf $\alpha=1\%$ (0,01). Dimana $n= 50$ dan $k= 3$, sehingga t secara rumusan $dk = n-k$ ialah $dk= 50-3 = 47$ sejumlah 2,408

Dampak Gaya kepemimpinan transformational pada kinerja pegawai. Perolehan ujinya mendapati t hitung sejumlah $3,212 > 2,408$ secara sign $0,003 < 0,01$ serta koefisien positif, asumsinya H_0 ditolak & H_a diterima. Simpulanya dengan parsial ada dampak antar gaya kepemimpinan transformational pada kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon.

Dampak Motivasi kerja pada kinerja pegawai. Perolehan ujinya mendapati t hitung sejumlah $3,847 > 2,408$ secara sign $0,000 < 0,01$ serta koefisien positif, asumsinya H_0 ditolak & H_a diterima. Simpulanya ada dampak parsial antar motivasi kerja pada kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon.

Ujinya bertarget mengamati dampak tiap variable dengan simultan. Ketetapan ujinya ada ditaraf $\alpha= 1\%$ (0,01). Dimana bila F hitung diperoleh melalui rumusan $df1= k-1$ dan $df2= n-k$. Maka $df1= 3-1 = 2$, $df2= 50-3 = 47$ yaitu 5,09.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2278.277	2	1139.139	52.176	.000 ^b
Residual	1026.143	47	21.833		
Total	3304.420	49			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformational, motivasi kerja

Melalui tabel 11. diamati F hitung > F tabel ialah $52,176 > 5,09$ secara sign $0,000 < 0,01$ asumsinya H_0 ditolak & H_a diterima. Simpulanya terdapat dampak signifikan positif antar variable bebas serta variable dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

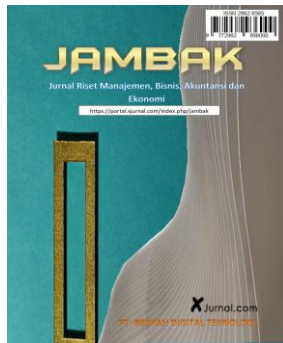
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.676	4.67256

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001
b. Dependent Variable: YB

Koefisien determinasi (R^2) memperoleh $0,676 / 67,6\%$ Gaya Kepemimpinan Transformational (X_1) serta Motivasi Kerja (X_2) bisa menjabarkan Kinerja Pegawai (Y), selisihnya $32,4\%$ didampaki variable diluar pengkajian.

Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variable gaya kepemimpinan *transformational* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon baik secara parsial maupun simultan. Setelah melakukan analisis data, maka peneliti menyimpulkan pembahasan sebagai berikut:



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Trasnformational* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon

Berdasarkan dari hasil pengujian uji persial (uji t) mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan trasnfrmatinal terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon diperoleh nilai t hitung sebesar $3,212 > 2,408$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,01$ dan nilai koefisien positif, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil penelitian tersebut peneliti membuat Keputusan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformational secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, dkk (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Graha Kaori Grup. Artinya, semakin baik penerapan Gaya kepemimpinan pada suatu lembaga/organisasi maka semakin tinggi pula Tingkat kinerja pegawainya.

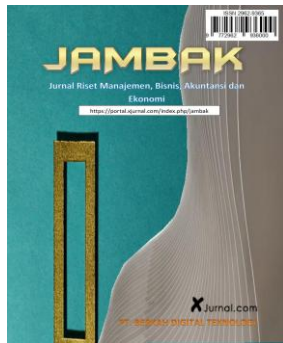
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas komunikasi informatika dan statistik kota Cirebon.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji persial (uji t) mengenai Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon diperoleh nilai t hitung sebesar $3,847 > 2,408$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai koefisien positif, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil penelitian tersebut peneliti membuat keputusan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi informatika dan statistik kota Cirebon.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, dkk (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mtivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Artinya, semakin baik penerapan motivasi kerja pada suatu lembaga/organisasi maka semakin tinggi pula Tingkat kinerja pegawainya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas komunikasi informatika dan statistik kota Cirebon

Berdasarkan dari hasil pengujian uji simultan (uji F) mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi informatika dan



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



statistik kota Cirebon diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52,176 > 5,09$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,01$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil penelitian tersebut peneliti membuat keputusan bahwa gaya kepemimpinan *transformational* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi informatika dan statistik kota Cirebon. Dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,830 artinya kontribusi gaya kepemimpinan *transformational* dan motivasi kerja sebesar 83% untuk mempengaruhi kinerja pegawai artinya hubungannya sangat kuat.

E. PENUTUP

Pengkajian ini telah menyelesaikan penjabara tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformational* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon. Peneliti menemukan sumber ide, pengembangan, implementasi, masalah dan evaluasi berdasarkan hasil pembahasan berupa:

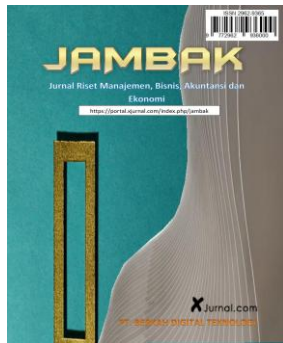
1. Secara parsial (uji t) disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Transformational* berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon. Diberi fakta atas koefisien regresi sejumlah 0,370 serta sign $0,003 < 0,01$.
2. Secara parsial (uji t) disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon. Diberi fakta atas koefisien regresi sejumlah 0,477 serta sign $0,000 < 0,01$.
3. Secara simultan (uji F) simpulanya bila Gaya Kepemimpinan *Transformational* Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon. Diberi fakta atas F_{hitung} sejumlah $52,176 > 5,09$ serta sign $0,000 < 0,01$.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kota Cirebon atas ijinnya sehingga peneliti bisa melakukan penitian di instansi.

F. DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, M.R. and Oemar, F., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), pp.181-188.



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

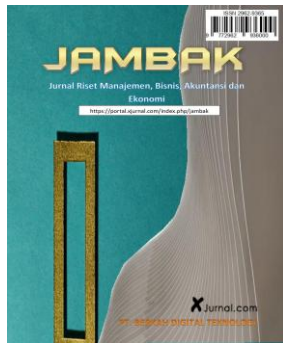
<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



- Addin, F.N., Kejora, B., Taufik, M. and Kosim, A., 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah aliyah ghoyatul jihad kabupaten karawang. *Idaarah*, 4(2), pp.153-166.
- Ali, M.M., 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), pp.1-5.
- Andika, R., Widjarnako, B. and Ahmad, R., 2019. Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), pp.189-206.
- Bashori, B., 2019. Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Budi, I.G.A.A.E., Surtha, I.W. and Mahayasa, I.G.A., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Burke, W. W. (2023). Edgar H. Schein: Reflections on his Life and Career. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59(2), 214-222.
- Edwards, N., Goodwin, R.L., Khalil, M.K., Fowler, L.A. and Nathaniel, T., 2024. Students' Motivation and Engagement in the Implementation of Individual Development Plan for Underrepresented Minority (URM) Students in Undergraduate STEM Training Programs. *Education Sciences*, 14(3), p.313.
- Erri, D., Lestari, A.P. and Asymar, H.H., 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), pp.1897-1906.
- Fahmi, F. and Bitasari, W., 2020. Revitalisasi Implementasi Kurikulum Pendidikan. *Al-Fikru: Jurnal Ilmiah*, 14(2), pp.81-91.
- FoEh, J.E. and Papote, E., 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), pp.148-163.



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

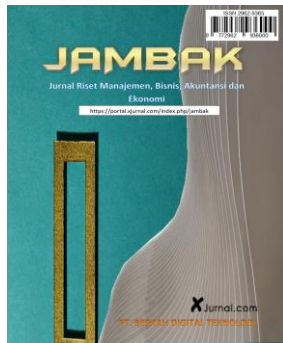
<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



- Gaol, N.T.L., 2020. Teori kepemimpinan: Kajian dari genetika sampai skill. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 5(2), pp.158-173.
- Hotiana, N. and Febriansyah, F., 2018. Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), pp.27-36.
- Irfan, R., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3).
- Jufrizen, J. and Lubis, A.S.P., 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp.41-59.
- Jufrizen, J., 2018. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- KARTONO, E.L., BERNARTO, I., SUDIBJO, N. and PRAMONO, R., 2021. Transformational leadership and organizational innovation: the role of goal-oriented synergistic interaction. *The journal of asian finance, economics and business*, 8(6), pp.909-920.
- Kristiawan, R., 2023. Pengaruh Leadership Transformational Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rutan Kelas IIB Situbondo). *Growth*, 21(1), pp.127-141.
- Kurniawan, I.S. and Al Rizki, F., 2022. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), pp.104-110.
- Mahd, M.I., Susilowati, T. and Kirom, Z., 2018, November. Menentukan Kinerja Pemerintahan Aparatur Kecamatan Terbaik Se-Kabupaten Tanggamus Lampung Menggunakan Metode SAW. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 314-322).
- Mandri, A., Komara, A.H. and David, D., 2018. Pengaruh kepemimpinan, komitmen, budaya organisai dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), pp.421-441.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

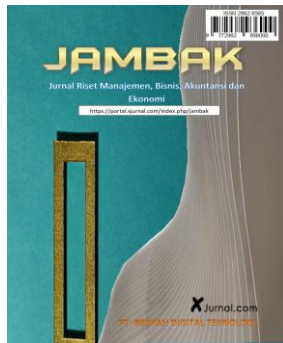
<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



- Maqviroh, R.L., Lestariningsih, D., Putri, T.N.A.Z. and Cahyono, A.S., 2023. EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PT. SEBASTIAN CITRA INDONESIA. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(2), pp.2267-2283.
- Naufal, T., 2020. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Fakultas Teknik Universitas Pamulang)* (Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA).
- Nur, I. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pangestu, R.N., Rani, D.S., Tyas, T.S.N., Farhah, Z. and Afifah, Z.N., 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), pp.215-228.
- Raflianto, Z.F. and Laily, N., 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Rahman, M.A. and Prasetya, A., 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1).
- Ramly, A.T., 2019. Evaluation of Pumping HR (Human Resources) Model-Based Training Program on Human Resources Development at Bogor Agricultural University (IPB). *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(2), pp.153-163.
- Rewa, N.E., Lea, A.I. and Febriyanti, E., 2021. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Berobat Penderita Kusta di Wilayah Kerja Puskesmas Se-Kota Kupang. *CHMK Applied Scientific Journal*, 4(1), pp.1-17.
- Rizki, A., 2022. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. ASTRA INTERNASIONAL BMW SUNTER)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.134>

Vol. 3, No. 2, Des 2024



- Rosyadi, A., 2021. Peran brand ambassador terhadap minat beli melalui brand awareness. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 18(3), pp.20-31.
- Sinambela, E.A. and Darmawan, D., 2021. Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), pp.01-12.
- Soelton, M. and Yasinta, D., 2018. Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), pp.20-32.
- Suhardi, S., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), pp.296-315.
- Tinangon, H., Kojo, C. and Tawas, H.N., 2019. Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wahyuni, S., 2020. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), pp.153-164.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y. and Asbari, M., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), pp.131-153.
- Yanti, S., Haluddin, R., Rumengan, J. and Maniah, M., 2020. The Effect of Competency, Motivation of Work Training on the Work Achievement of Employees Classification Indonesia Bureau of Batam Branch. *INOVIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), pp.354-362.
- Yayuk, S. and Sugiyono, S., 2019. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), pp.84-96.