

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY
OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Nipena Kogeya¹
Rita N. Taroreh²
Mac D. B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹nipenakogeya@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³macdonaldw8@gmail.com

Abstrak: Keberagaman budaya pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara seperti BALITBANGDA menghadirkan tantangan tersendiri dalam upaya menyelesaikan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Utara, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai yang dipilih melalui teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan dorongan untuk berkembang, serta motivasi kerja yang kuat dalam diri pegawai, akan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: Cultural diversity within the North Sulawesi Provincial Research and Development Agency (Balitbangda), such as the Regional Research and Development Agency (BALITBANGDA), presents unique challenges in addressing employee performance. This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance at the North Sulawesi Provincial Research and Development Agency (Balitbangda), both simultaneously and partially. This study employed a quantitative approach with explanatory research methods. The sample consisted of 36 employees selected using a saturated sampling technique, where the entire population was sampled. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS included tests of validity, reliability, classical assumptions, coefficient of determination (R^2), and t- and F-tests. The results showed that transformational leadership and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, transformational leadership and work motivation have positive and significant impact on employee performance. This suggests that a leadership style that provides inspiration, support, and encouragement for development, along with strong work motivation, will improve work quality and productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar belakang Penelitian

Pembangunan daerah yang berkualitas sangat bergantung pada kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam lembaga strategis seperti Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah

(Balitbangda). Provinsi Sulawesi Utara sebagai wilayah dengan potensi ekonomi dan sosial yang dinamis membutuhkan pegawai yang berkinerja optimal untuk mendorong inovasi kebijakan berbasis riset. Namun, temuan awal menunjukkan bahwa 57% proyek penelitian di Balitbangda 2023 tidak mencapai target waktu penyelesaian (Laporan Kinerja Balitbangda Sulut, 2023) yang diduga terkait faktor kepemimpinan dan motivasi internal. Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sulawesi Utara, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pembangunan daerah. Namun, berdasarkan laporan kinerja internal, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai di Balitbangda masih belum optimal, dengan banyak proyek penelitian yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 30% (Bass & Avolio, 2021). Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong inovasi, dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Namun, di Balitbangda Sulut, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Laporan Kinerja dan Target Realisasi

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Semester I	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
Pelaksanaan kegiatan penelitian daerah	Jumlah penelitian yang diselesaikan	5 penelitian	4 penelitian	80%	1 penelitian masih dalam tahap analisis
Penyusunan rekomendasi kebijakan berbasis hasil litbang	Jumlah rekomendasi disusun	3 rekomendasi	3 rekomendasi	100%	Sesuai rencana
Diseminasi hasil penelitian	Jumlah kegiatan diseminasi	4 kegiatan	3 kegiatan	75%	1 kegiatan ditunda karena koordinasi
Kerja sama penelitian dengan pihak eksternal	Jumlah MoU kerja sama ditandatangani	2 MoU	2 MoU	100%	Dengan universitas lokal dan Bappelitbang
Publikasi hasil litbang	Jumlah artikel ilmiah diterbitkan	6 artikel	5 artikel	83%	1 artikel masih dalam proses review jurnal
Pengembangan SDM	Jumlah pelatihan atau workshop diikuti pegawai	3 kegiatan	2 kegiatan	66.7%	Pelatihan ke-3 dijadwalkan ulang ke Juli
Evaluasi program daerah berbasis hasil litbang	Jumlah evaluasi dilakukan	2 evaluasi	2 evaluasi	100%	Evaluasi program pertanian dan pariwisata

Kinerja pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks ini, Di sisi lain, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih proaktif dan inovatif dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, terdapat indikasi bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah masih perlu ditingkatkan. Banyak pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dalam pengembangan karir dan penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai dikantor badan penelitian dan pengembangan daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor badan penelitian dan pengembangan daerah Provinsi Sulawesi Utara.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi, yang dapat diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Model ini menekankan pentingnya interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut Kaplan & Norton (2022), kinerja organisasi tidak hanya diukur dari hasil finansial, tetapi juga dari perspektif pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Faeni (2020), kepemimpinan transformasi mencakup semua aspek kepemimpinan modern. Ini termasuk teori dan prinsip kepemimpinan, konsep dasar kepemimpinan, kualitas kepemimpinan, peran kepemimpinan dalam organisasi, dan efektivitas kepemimpinan. Salah satu teori utama kepemimpinan menekankan bahwa kepemimpinan lebih merupakan tindakan daripada satu posisi. Menurut Bass & Avolio (2020:10), pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Berdasarkan Suswati (2022), motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas pekerjaan individu. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya manajemen yang digunakan. Manajer yang mengakui prinsip-prinsip motivasi untuk menciptakan suasana fungsional yang mendukung pertumbuhan pegawai maksimum (Budiyanto & Mochklas, 2020). Manajer yang mengenali faktor-faktor yang mendorong pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka secara lebih efisien.

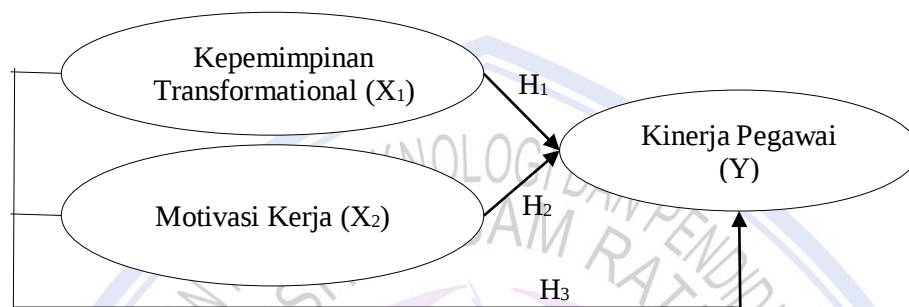
Penelitian Terdahulu

Penelitian Taengetan, Tewal, & Walangitan (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud. Sampel penelitian ini berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling total jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan Teknik Analisa regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

Penelitian Maryam, Muhandi., & Nurhayati (2023) bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji bagian-bagian yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, yaitu faktor kepemimpinan transformasional dan faktor budaya keselamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dan verifikasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Gerbang Mas Bersama Bandung. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada dalam kategori baik. Budaya keselamatan di PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada dalam kategori baik. Kinerja karyawan di PT. Gerbang Mas Bersama Bandung secara keseluruhan dari berbagai aspek berada dalam kategori sangat baik. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya keselamatan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Keselamatan di PT. Gerbang Mas Bersama Bandung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sulle, Tuhumena, & Liswandi (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Adapun pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan parameter skala likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan SEM-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan: 1) gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin kerja, 7) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat dampak positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional pada kinerja Pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H2: Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja Pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Terdapat dampak signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada kinerja Pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel kinerja pegawai, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional. Pendekatan tersebut dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian data melalui analisis statistik yang sistematis dan terukur.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian ini mencakup seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, mulai dari staf hingga manajer. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel penelitian adalah 36 orang yang diambil berdasarkan teknik sampling sensus.

Jenis Dan Sumber Data

Data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer atau sumber pertama (responden) dan dikumpulkan secara langsung melalui instrumen penelitian. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen, laporan, dan arsip yang ada di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja Pegawai.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan yang berfokus pada perubahan, inovasi, dan pengembangan potensi Pegawai melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu.	1. Visi yang jelas dan inspiratif 2. Stimulasi intelektual 3. Perhatian individu terhadap Pegawai 4. Motivasi dan penghargaan atas pencapaian.
Motivasi Kerja (X2)	Faktor internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk lebih berusaha, berhasil, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.	1. Kepuasan kerja 2. Harapan atas hasil yang diinginkan 3. Lingkungan kerja yang mendukung 4. Penghargaan dan insenti.
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan sasaran organisasi. Tingkat efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan sasaran organisasi.	1. Produktivitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Disiplin waktu 4. Kepatuhan terhadap prosedur

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal.
2. Homoscedasticity: Memeriksa apakah varians residual adalah konstan dengan menggunakan plot residual. Jika plot menunjukkan pola acak, maka asumsi ini terpenuhi.
3. Multikolinearitas: Menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak ada multikolinearitas antara variabel independen. Nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi Pearson untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Koefisien memiliki nilai dari -1 sampai 1; nilai yang dekat dengan 1 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat.

Uji Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan.

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai t-hitung dan membandingkannya dengan t-tabel, serta nilai p, nilai $p < 0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	x11	0.944	0.000	Valid
	x12	0.925	0.000	Valid
	x13	0.940	0.000	Valid
	x14	0.901	0.000	Valid
	x15	0,879	0.000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	x21	0.585	0.000	Valid
	x22	0.578	0.000	Valid
	x23	0.719	0.000	Valid
	x24	0.609	0.000	Valid
	x25	0.595	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	y1	0.905	0.000	Valid
	y2	0.900	0.000	Valid
	y3	0.833	0.000	Valid
	y4	0.843	0.000	Valid
	y5	0.809	0.000	Valid

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (sig) untuk setiap item pernyataan adalah kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh item kuisioner dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.959	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.902	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.922	Reliabel

Sumber: Olah Data 2025

Mengacu pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap item pada instrumen menunjukkan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa semua item dapat dipercaya. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam kuisioner dapat diterapkan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformatif	.448	2.233
Motivasi Kerja	.448	2.233

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

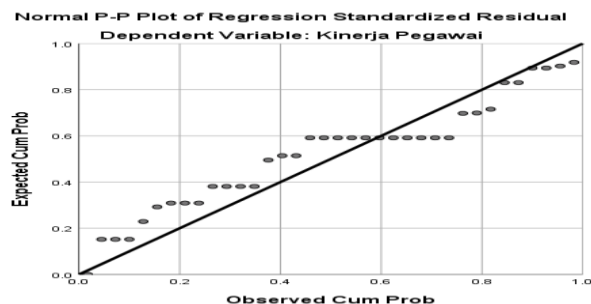
Sumber: Olah Data 2025

Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pengujian multikolenieritas dapat dilihat pada tabel 4. Nilai VIF variabel Kepemimpinan transformasional (2,233) dan variabel motivasi kerja (2,233). Seluruh variabel memiliki nilai VIF < 5. selanjutnya nilai tolerance variabel Kepemimpinan transformasional (0,448) dan

variabel motivasi kerja (0,448). Seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0.1. Dengan demikian model regresi pada model persamaan ini bebas memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Normalitas

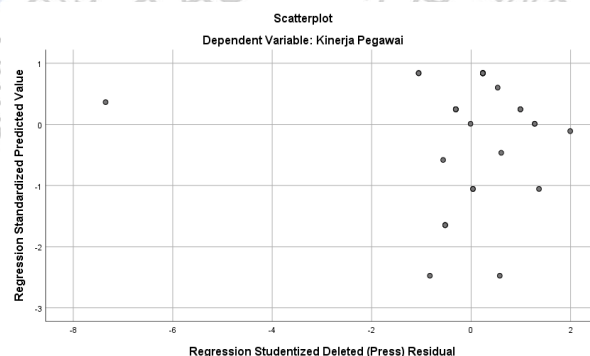
Hasil dari uji normalitas data ditampilkan pada Gambar 2 yang memperlihatkan titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki data dengan distribusi yang normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data 2025

Uji Heterokesdastisitas



Gambar 3. Uji Heterokesdastisitas

Sumber: Olah Data 2025

Hasil pengujian pada Gambar 3 menunjukkan tidak terdapat gejala heterokesdastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian maka model dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.783	.468		1.671	.104
	Kepemimpinan Transformasional	.231	.136	.273	1.692	.100
	Motivasi Kerja	.576	.166	.559	3.465	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan tabel 5, bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,783 + 0,231X_1 + 0.576X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta adalah 0,783. Ini menjelaskan bahwa jika kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,783 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0.231, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variable kepemimpinan transformasional (X1), dengan asumsi variable motivasi kerja (X2) adalah konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.231 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.576, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada motivasi kerja (X2), dengan asumsi variable kepemimpinan transformasional (X1) adalah konstan, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.576 satuan.

Uji Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji iKorelasi (R) dan Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.591	.79403

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan nilai R dalam tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0.784. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variable kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah sangat kuat. Adapun nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0.615 (61,5%). Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 61,5%, sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 dapat dilihat:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.100 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya > 0,05 maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Terdapat dampak positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional pada kinerja Pegawai di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ditolak/tidak terbukti.
2. Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, artinya pengaruh variable motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Karena nilai signifikansinya < 0,05 maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja Pegawai di lembaga penelitian dan pengembangan regional di Sulawesi Utara adalah dapat diterima.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.194	2	16.597	26.325	.000 ^b
	Residual	20.806	33	.630		
	Total	54.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Olah Data 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai F yang diperoleh sebesar 26.325 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena angka signifikansi tersebut adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa model yang ada antara

kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Regional di Sulawesi Utara adalah valid dan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi, memberikan perhatian secara individual, serta mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Di Balitbangda Sulawesi Utara, hal ini tercermin dari kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi; membangun hubungan yang baik dan terbuka dengan bawahan; mendorong pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengakuan; dan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan Bass & Avolio (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Penelitian ini juga memperkuat temuan dari Maryam, Muhardi., & Nurhayati (2023) dimana kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun bertolak belakang dengan penelitian Sulle, Tuhumena, & Liswandi (2024) yang menemukan gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih besar, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta semangat untuk mencapai target kerja. Motivasi intrinsik mencakup dorongan dari dalam diri seperti rasa puas terhadap pekerjaan, komitmen pribadi, dan keinginan untuk berprestasi. Sementara motivasi ekstrinsik meliputi faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan, serta penghargaan dari atasan. Pada Kantor Balitbangda Sulawesi Utara, motivasi pegawai meningkat karena beberapa hal, antara lain: adanya sistem penilaian kinerja berbasis SKP (Sasaran Kinerja Pegawai); pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi; dukungan pimpinan terhadap pengembangan karier dan kompetensi; dan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Hasil ini selaras dengan teori Herzberg's Two-Factor Theory, di mana motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sulle, Tuhumena, & Liswandi (2024) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian Taengetan, Tewal, & Walangitan (2023) yang menemukan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi hasil. Pemimpin yang memiliki gaya transformasional tidak hanya mengarahkan dan membimbing pegawai, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Sebaliknya, pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih menerima arahan pemimpin, lebih berinisiatif, dan lebih aktif dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Temuan ini menunjukkan pentingnya sinergi antara kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung, sementara motivasi kerja menjadi pendorong internal yang memperkuat komitmen dan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Secara Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memotivasi karyawan, menunjukkan perhatian pada perkembangan individu, serta mendorong kreativitas dan inovasi, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terbukti bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi — baik motivasi dari dalam diri seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja, maupun motivasi dari luar seperti penghargaan dan pengakuan — cenderung lebih berkomitmen, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Ini langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan jumlah kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Uji regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang inspiratif tanpa d ringi motivasi kerja yang tinggi tidak akan memberikan hasil maksimal, begitu pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan baik untuk pihak Insansi maupun untuk penelitian selanjutnya:

1. Balitbangda Provinsi Sulawesi disarankan untuk memperkuat visi organisasi yang komunikatif, mudah dipahami, serta mampu menginspirasi pegawai dalam bekerja; mendorong inovasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan ide, menemukan solusi baru, serta terlibat dalam pengembangan program penelitian dan kajian; memberikan dukungan, bimbingan, dan pengembangan karier pegawai; dan memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja, baik dalam bentuk finansial (insentif, tunjangan) maupun nonfinansial (pengakuan, promosi, penghargaan prestasi).
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga diyakini memengaruhi kinerja pegawai; melakukan studi di beberapa instansi pemerintah lainnya, baik di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi lainnya; dan mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan faktor psikologis yang tidak bisa diukur hanya dengan angka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership*. 3rd Edition, Routledge.
- Budiyanto.,E & Mochklas.,M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky
- Faeni, D. P., Faeni, R. P., & Hendayana, Y. (2020). *Kepemimpinan Transformasional I*. Bogor: Bypass PT Jawa Mediasindo Lestari
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing),
- Maryam, S.S., Muhandi., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Gerbang Mas Bersama Bandung). *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2619–2629. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/50298>
- Sulle, Y., Tuhumena, R., & Liswandi, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 862–874. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/2796>

Taengetan, E., Tewal, B., & Walangitan, M. B. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1–13. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50991>

