

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke

Arnoldus Rudolf  
Universitas Hasanuddin

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1720>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota satuan polisi pamong praja kabupaten merauke baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan obyek penelitian yaitu kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Merauke. Sedangkan waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian dibutuhkan waktu kurang lebih tiga bulan dimulai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor dinas satuan polisi pamong praja kabupaten merauke yang berjumlah 160 pegawai. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga diperoleh 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berparuh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Variabel motivasi secara parsial berparuh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan selanjutnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja*

Copyright (c) 2022 Arnoldus Rudolf

✉ Corresponding author :  
Email Address: [zanetti20recoba@gmail.com](mailto:zanetti20recoba@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Polisi pamong praja adalah bagian dari penyelenggara Negara yang sangat di butuhkan oleh pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan. Perkembangan zaman yang begitu pesat membuat polisi pamong praja selalu meningkatkan kinerjanya agar melewati tantangan-tantangan yang di hadapi .

Kabupaten Merauke memiliki satuan polisi pamong praja, di mana dalam pelaksanaannya perlu dilakukan upaya untuk mengoptimalkan pegawainya. Pada kegiatan sebuah organisasi aspek sumber daya manusia merupakan aspek yang cukup vital dan menjadi asset yang sangat utama dalam kegiatan sebuah organisasi. Untuk itu dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia di perlukan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang bijaksana dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dari seseorang pemimpin yang di sukai oleh semua orang dalam organisasi agar visi dan misi dari suatu organisasi dapat tercapai dan di laksanakan oleh seluruh pegawai . Kepemimpinan menurut Yukl (2009) yaitu seseorang yang mempunyai pengaruh dan di ikuti oleh bawahannya. Sedangkan gaya

kemimpinan menurut hasibuan (2017) adalah gaya yang di miliki oleh seseorang dalam memimpin organisasinya sesuai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformal merupakan jenis kepemimpinan yang paling baik karena dapat memotivasi dan memberikan perhatian kepada para pegawai sehingga para pegawai lebih loyal terhadap para pemimpin dan organisasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan transformasional membuat para pegawai bekerja lebih loyal terhadap pekerjaan yang di berikan. Sehingga di perlukan seorang pemimpin yang mempunyai sikap seperti itu untuk mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik. (Robins,2016)

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan gaya kepemimpinan tetapi bisa juga menggunakan motivasi . Motivasi menurut Sudarmanto (2009) adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai agar bekerja lebih baik demi kemajuan organisasi. Untuk itu motivasi menjadi faktor yang perlu di perhatikan oleh setiap. Menurut teori maslow yang berpendapat bahwa seorang karena ada kebutuhan yang harus mereka penuhi.

Sudarmanto (2009) menambahkan agar tercapainya tujuan organisasi maka dalam mencapai kinerja organisasi yang baik di perlukan pengukuran kinerja bagi spara pegawai . kinerja ialah capaian hasil pekerjaan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Capain suatu pekerjaan yang yang telah di tetapkan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisai. Mangkunegara (2005) manfaat kinerja pegawai yaitu dapat membuat kemajuan bagi organisasi dan mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Pengendalian yang berkaitan dengan pengendalian pemberdayaan sumber daya manusia yang bermanfaat olahraga disebut sebagai pengelolaan sumber daya manusia Edison, et al (2016: 10) berpendapat bahwa pengendalian sumber daya manusia adalah pengendalian yang berspesialisasi dalam memaksimalkan kapasitas karyawan atau individu melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pekerja / karyawan secara keseluruhan lebih dekat dengan pengoptimalan impian organisasi.

Penyebab dari pengendalian sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan semua orang dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas digambarkan sebagai rasio antara output organisasi dengan input manusianya, modal kain mentah, listrik dan lain-lain. dan sementara itu, tujuan tepat dari kontrol sumber daya manusia yang berguna adalah untuk membantu manajer yang berguna atau lini yang dapat mengatur semua karyawan dengan cara yang lebih kuat.

Dalam konteks ini, manajer sumber daya manusia yang berguna adalah orang yang umumnya bertindak seperti tim pekerja yang potensial, yang bekerja dengan hati-hati dengan manajer lain dalam membantu mereka dengan semua masalah sumber daya manusia yang berguna. Jadi pada dasarnya semua manajer bertanggung jawab untuk mengelola tim pekerja karyawan perangkat kerjanya masing-masing. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan suatu departemen dan kewajiban dalam kegiatan operasional pengendalian Sumber Daya Manusia antara lain manajer yang setiap hari bertugas atau kontributor pada unit kerja tersebut.

Sunyoto (2015: 8) menyatakan bahwa terdapat 4 tujuan pengendalian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sosial,
2. Keinginan organisasi,
3. Tujuan yang berguna dan
4. Pribadi.

### ***Gaya Kepemimpinan Transformasional***

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya yang di miliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur dan memimpin para pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah (hasibuan,2017)

#### **a) Ciri - Ciri Kepemimpinan Transformasional**

Robbins dan Judge (2008), ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional yaitu :

- 1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)
- 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
- 1) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Luthans dalam Mangkunegara (2005), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu :

- 1) Pemimpin mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
- 2) Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
- 3) Pemimpin percaya pada orang-orang .
- 4) Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai .
- 5) Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelings learners*).
- 6) Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian.
- 7) Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

#### **b) Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis(Fatma, Finatry, et al., 2020). Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi perusahaan atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berada untuk melahirkan perubahan, yaitu Dubrin (2005):

- 1) Mengubah kultur organisasi.
- 2) Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalance.
- 3) Membantu orang mencari pemenuhan diri.
- 4) Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen.
- 5) Mengejar kejayaan

### ***Motivasi***

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan (mangkunegara,2005)

#### **a. Jenis-Jenis Motivasi**

Hasibuan (2017), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif yaitu pemimpin memotivasi pegawainya dengan memberikan hadiah atau penghargaan.
- 2) Motivasi negative yaitu pemimpin memotivasi pegawainya dengan memberikan hukuman.

## **b. Teori – Teori Motivasi**

### 1) Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Hasibuan (2017) mengemukakan teori Maslow (1943) yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki Kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo.

### 2) Teori X Dan Teori Y (Douglas McGregor)

Menurut Hasibuan (2017), Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan).

## **Kinerja**

Menurut Robbins (2008) kinerja adalah capaian hasil pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya menegenai kinerja yakni sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja (Fatma, Hardiyono, et al., 2020).

### **a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu .
- 2) Faktor kepemimpinan
- 3) Faktor kelompok/rekan kerja/
- 4) Faktor sistem.

### **b. Pengukuran dan Penilaian Kinerja**

Ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- 2) Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- 3) Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya Mangkunegara (2005). indikator yang digunakan menurut Supriatna dalam Dwiyanto (2002) adalah sebagai berikut:
  - 1) Produktivitas
  - 2) Kualitas layanan
  - 3) Responsifitas
  - 4) Responsibilitas
  - 5) Akuntabilitas

## **METODOLOGI**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang untuk gaya hubungan dan / atau pengaruh antar variabel pada satu item, dengan tujuan untuk memahami adanya pengaruh antar variabel berbasis, variabel intervening (variabel mediasi) dan variabel independen (variabel tidak bias).

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi penelitian berada pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Jl. Brawijaya Kelapa Lima Kabupaten Merauke. Waktu yang di gunakan selama penelitian yaitu selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor satpol PP kabupaen merauke berjumlah 160 anggota.. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu 62 orang dengan menggunakan teknik probability sampling.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui

penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Pernyataan tersebut, metode penelitian yang digunakan peneliti dengan cara melakukan observasi, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan memberikan kuesioner kepada responden.

b. Wawancara

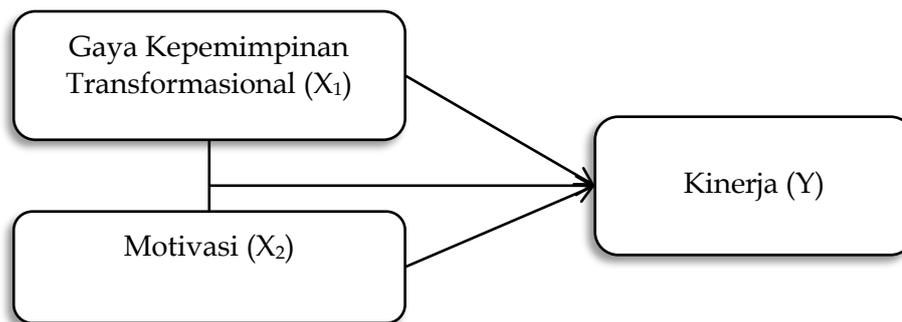
Wawancara merupakan salah satu teknik menganalisis fakta. Pelaksanaannya dapat dilakukan segera dengan bantuan wawancara, atau secara tidak langsung, terdiri dari penyajian daftar pertanyaan untuk dijawab pada acara lain. Gadget yang digunakan mungkin berbentuk wawancara atau 'checklist'.

c. Dokumentasi yaitu pembacaan fakta melalui pengumpulan dokumen organisasi, literatur, menyajikan karangan kedokteran yang melibatkan penelitian ini.

d. Daftar pertanyaan

Kuesioner merupakan cara membaca statistik dengan cara memberikan informasi atau daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan menjawab pertanyaan berupa kuesioner yang telah disediakan untuk diisi kepada responden.

Untuk menghubungkan teori yang telah dikemukakan maka peneliti membuat gambar diagram jalur. Adapun gambar kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Coeffients  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.122	1.786		2.868	.005
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.748	.072	.711	10.337	.000
	MOTIVASI	.235	.071	.229	3.333	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

### Pengujian Hipotesis

#### a) Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.3 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan untuk bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $10,337 > 2,000$ . Sedangkan nilai sig sebesar 0,000 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis di terima

#### b) Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.3 untuk variabel motivasi menunjukkan untuk bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,333 > 2,000$ . Sedangkan nilai sig sebesar 0,001 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menandakan bahwa motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis diterima.

#### c) Hipotesis 3

**Tabel 2. Anova**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3126.990	2	1563.495	89.239	.000 <sup>b</sup>
Residual	1366.591	78	17.520		
Total	4493.580	80			

Sumber: Output SPSS (2022)

Dari hasil perhitungan pada table 4.4 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% uji f diperoleh F-hitung dengan sebesar 89.239 dan diperoleh nilai F-tabel 3,15. yang menunjukkan nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu  $89,239 > 3,15$ . Dan nilai signifikasi sebesar 0,000 kurang dari pada 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis diterima.

### Koefisien determinasi

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.688	4.186

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai *R Square* yaitu sebesar 0,696 yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dapat menerangkan variabel kinerja sebesar 69,6% sisanya sebesar 30,4% yang merupakan variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## 1. Pembahasan

Ada pun hasil hipotesis pengujian dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja**

Secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian Murtiningsih (2015) Hasil yang diperoleh dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap dan positif terhadap kinerja.

#### **b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Secara parsial untuk variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Isjoni (2016). Hasil yang diperoleh dalam penelitiannya motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **c) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan dengan secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwati (2018). Hasil yang diperoleh dalam penelitiannya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil pengolahan data koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel keputusan pembelian dapat di terangkan oleh kedua variabel bebas sebesar 69,6 % dan sisanya sebesar 31,4 % variabel bebas lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu 1) Variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berparuh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Variabel motivasi secara parsial berparuh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dinas satuan polisi pamong praja Merauke dapat memberikan masukan kepada pimpinan pada kantor satuan polisi pamong praja kabuapten merauke agar memperbaiki gaya kepemimpinan agar lebih di terima oleh seluruh pegawai agar kinerjanya lebih di tingkatkan. Dan juga pimpinan kantor satuan polisi pamong praja kabuapten merauke agar lebih momotivasi para pegawainya agar kinerjanya meningkat. Serta selalu menngkatkan kinerja pegawainya dengan selalu memberi motivasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya.

## **Referensi :**

- Dubrin Andrew J. 2005. Leadership (terjemahan), Edisi kedua, Prenada Media. Jakarta.
- Dwiyanto, agus. 2002, Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia, PSKK-UGM,. Yogyakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90-101.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya

Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, anwar prabu (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, danang .2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi PT. Indeks