

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Pekerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare**

**Andi Ardasanti<sup>\*1</sup>, Mahfudnurnajamuddin<sup>2</sup>, Suriyanti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk; (1) menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai; (3) menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus melalui survei sebanyak 53 orang pegawai sekaligus sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2019, survey dilakukan dari bulan Oktober s.d November 2020. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; (2) gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; dan (3) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa : penghargaan, tindakan perbaikan, intervensi, bertanggungjawab, menyediakan sumberdaya; berikutnya : memberikan visi dan misi, komunikatif, pemecahan masalah, perhatian dan memotivasi bawahan; selanjutnya kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan, dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang diukur dengan peningkatan pencapaian target penyelesaian pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, penggunaan biaya secara efisien dan efektivitas hasil penyelesaian pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Andi Ardasanti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [ardasanti@stie-pb.ac.id](mailto:ardasanti@stie-pb.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2012). Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang

menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Hasil prapenelitian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dari segi kepemimpinan bahwa pemimpin kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi, pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, pemimpin tidak memberlakukan punishment secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas maupun pada pegawai yang malas masuk kantor. Pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja masih kurang efektif sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan, sehingga Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare menunjukkan bahwa prestasi kerjanya saat ini belum optimal.

Pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif, pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan, sehingga Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare menunjukkan bahwa prestasi kerja saat ini kurang optimal. Sesuai dengan yang dikatakan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dan pengamatan penulis sendiri mengenai prestasi kerja, bahwa sejak terbentuknya Otonomi Daerah banyak terjadi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Ini terlihat dari tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawabnya.

Burns (2017), mendefinisikan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (exchange process), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Sudarwan Danim, 2015).

Prestasi Kerja, dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2015). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu : aspek kuantitas; aspek kualitas; aspek waktu; dan aspek biaya (Undang-Undang No. 46 Tahun 2011 tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dalam melaksanakan fungsinya, mengembang visi dan misi. Adapun Visi yang dimaksud adalah terwujudnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota

Parepare yang profesional dan akuntabel sebagai fungsi pelayanan dalam menunjang kelancaran tugas Legislatif. Sedangkan misi yang dimaksud adalah : (1) Memberikan kontribusi nyata dalam kaitan kebijakan fasilitas sesuai peran dan tanggungjawab legislatif dalam penyelenggaraan pemerintahan. (2) Meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM aparatur sebagai pelayan kepada legislatif yang menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilitas dan transparansi. (3) Meningkatkan fasilitas kerja legislatif untuk memperlancar tugas. (4) Memantapkan manajemen pelayanan dalam penyelenggaraan praktek pemerintahan sesuai dengan sistem dan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih.

Bila dikaitkan dengan hal tersebut, maka dalam perencanaan penelitian ini, variabel-variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare meliputi: gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare. Variabel gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi masing-masing berperan sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Data instrumen penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif sedangkan variabel penelitian yang dimaksud Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Prestasi Kerja (Y) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X1) dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi Kerja (X3) serta variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y). Keempat variabel tersebut kemudian akan dilakukan pengolahan data dan terlebih dahulu dilakukan uji-validitas, ujireliabilitas dan uji asumsi klasik regresi dalam menentukan layak tidaknya data tersebut diolah.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai (populasi) untuk dijadikan sampel.

Analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **Analisis deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk memberikan secara utuh gambaran kecenderungan umum responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare.

### **Analisis regresi linier berganda**

Melakukan serangkaian pengujian hipotesis digunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, yaitu: analisis regresi ganda untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1), variabel gaya kepemimpinan

transformatif (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>)

Tabel 1. Deskripsi Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban Responden						Rata2
	0-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-100	
Pemberian penghargaan yang dijanjikan kepada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare untuk meningkatkan kinerjanya	5(9,5%)	2(3,8%)	0 (0%)	7(13,3%)	18(34,0%)	21(39,6%)	81,98
Melakukan tindakan perbaikan atas penyimpangan dari aturan yang ditetapkan oleh Sekretariat DPRD Kota Parepare.	11(20,8%)	2(3,8%)	1(1,9%)	7(13,3%)	20(37,9%)	12(22,6%)	73,58
Pemimpin mengintervensi/ memberikan petunjuk kepada bawahan untuk kelancaran tugas-tugas agar standar kerja pada Sekretariat DPRD Kota Parepare tercapai	6 (11,4%)	1(1,9%)	2(3,8%)	9(17,1%)	15(28,3%)	20 (37,9)	81,39
Pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas target kerja pegawai apabila target kerja tidak tercapai	4 (7,6%)	3(5,7%)	1(1,9%)	6(11,4%)	21(39,6%)	19 (35,9)	81,77
Pemimpin menyediakan sumberdaya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan institusi/organisasi	5 (9,5%)	3(5,7%)	0 (0%)	5 (9,5%)	21(39,6%)	19(35,9%)	81,28
<i>Mean item rata-rata</i>							80,00

Sumber: Data primer telah diolah, tahun 2020

### Gaya Kepemimpinan Transformatif (X<sub>2</sub>)

Tabel 2 Deskripsi Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban Responden						Rata2
	0-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-100	
Pemimpin memaparkan visi dan misi pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare dalam upaya pemahaman arah dan tujuan institusi/organisasi	9 (17,1%)	2 (3,8%)	0 (0%)	13 (24,7%)	26 (49,1%)	3 (5,7%)	72,98
Pemimpin mampu dan aktif dalam pemecahan masalah secara teliti dengan tanggung jawab sepenuhnya	6 (11,4%)	2 (3,8%)	1 (1,9%)	3 (5,7%)	23 (43,4%)	18 (34%)	80,49
Memberikan pelatihan pribadi dengan melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual	8 (15,1%)	3 (5,7%)	1 (1,9%)	13 (24,7%)	15 (28,3%)	13 (24,7)	75,03
Pemimpin menyarankan penggunaan biaya secara efisien sesuai kebutuhan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	9 (17,1%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	13 (24,7%)	16 (30,3%)	10 (18,9)	74,18
Memotivasi bawahan untuk lebih mendahulukan kepentingan institusi/organisasi daripada kepentingan pribadi	7 (13,3%)	4 (7,6%)	2 (3,8%)	11 (20,8%)	19 (35,9%)	10 (18,9%)	74,75
<i>Mean item rata-rata</i>							75,49

Sumber: Data primer telah diolah, tahun 2020

### Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 3** Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban Responden						Rata2
	0-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-100	
Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, baik dengan resiko maupun tanpa resiko	7 (13,3%)	3 (5,7%)	5 (9,5%)	6 (11,4%)	19 (35,9%)	13 (24,7%)	76,15
Kemampuan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare dalam mencapai tujuan institusi/organisasi secara kreatif dan inovatif	8 (15,1%)	4 (7,6%)	1 (1,9%)	5 (9,5%)	14 (26,4%)	21 (39,7%)	77,28
Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare mementingkan aspek antar pribadi, bersahabat, senang bergaul, senang bekerja sama	7 (13,3%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	7 (13,3%)	15 (28,3%)	18 (34)	77,28
Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare mampu membuat orang lain terkesan untuk menjaga reputasi serta kedudukannya dengan potensi yang dimiliki	8 (15,1%)	2 (3,8%)	1 (1,9%)	10 (18,9%)	16 (30,3%)	16 (30,3)	77,41
Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare mampu mempengaruhi, mencoba membantu/menguasai orang lain untuk kelancaran tugas atau pekerjaan.	7 (13,3%)	3 (5,7%)	4 (7,6%)	15 (28,3%)	10 (18,9%)	14 (26,4%)	75,45
<i>Mean item rata-rata</i>							76,71

Sumber: Data primer telah diolah, tahun 2020

### Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4** Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban Responden						Rata2
	0-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-100	
Peningkatan pencapaian target penyelesaian pekerjaan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare dibanding sebelumnya	5 (9,5%)	2 (3,8%)	0 (0%)	5 (9,5%)	23 (43,4%)	18 (34%)	81,32
Pencapaian target penyelesaian pekerjaan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare dengan hasil yang terbaik, memuaskan (bermutu)	7 (13,3%)	2 (3,8%)	0 (0%)	5 (9,5%)	22 (41,6%)	17 (32,1%)	79,28
Penyelesaian pekerjaan/tugas pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare tepat sesuai waktu yang telah ditentukan	6 (11,4%)	1 (1,9%)	0 (0%)	8 (15,2%)	20 (37,9%)	18 (34)	80,50
Penggunaan biaya secara efisien oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare, sesuai kebutuhan penyelesaian pekerjaan	6 (11,4%)	2 (3,8%)	0 (0%)	3 (5,7%)	24 (45,2%)	18 (34)	80,50
Efektivitas hasil penyelesaian pekerjaan sesuai yang diharapkan Sekretariat DPRD Kota Parepare	6 (11,4%)	3 (5,7%)	0 (0%)	6 (11,4%)	20 (37,9%)	18 (34%)	79,92
<i>Mean item rata-rata</i>							80,30

Sumber: Data primer telah diolah, tahun 2020

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5** Coefficients<sup>a</sup> Analisis Regresi Linier Berganda atas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta (p)		
1 (Constant)	63,736	21,939		2,905	,005
GK_Transaksional	,292	,108	,302	2,697	,010
GK_T ransformasional	,262	,104	,291	2,525	,015
Motivasi_Kerja	,318	,112	,380	2,852	,006

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, GK\_Transformasional, GK\_Transaksional

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Data primer telah diolah, tahun 2020

Tabel 5 *Coefficients* (hasil analisis regresi) menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 63,736 + 0,292X_1 + 0,262X_2 + 0,318X_3$$

Persamaan di atas diartikan bahwa:

- $b_0 = 63,736$  ; adalah nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka prestasi kerja pegawai sebesar 63,736;
- $b_1 = 0,292$  ; diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transaksional ditingkatkan satu satuan maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,292;
- $b_2 = 0,262$  ; yang berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan satu satuan maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,262;
- $b_3 = 0,318$  ; yang diartikan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,318.

Kemudian untuk mengetahui masing- masing variabel bebas, yakni : Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare, maka berdasarkan Tabel 5 pula sesuai nilai *Standardized Coefficient Beta* diperoleh persamaan:

$$ZY = 0,302X_1 + 0,291X_2 + 0,380X_3$$

Persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1.  $P_1 = 0,302$  ; bertanda positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transaksional ditingkatkan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,010 atau lebih kecil dari 0,05 (signifikan).
2.  $P_2 = 0,277$  ; bertanda positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,015 atau lebih kecil dari 0,05 (signifikan).
3.  $P_3 = 0,372$  ; bertanda positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai ditingkatkan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,006 dan lebih kecil dari 0,05.

Analisis parsial dengan Program/*Software* SPSS 22 memperlihatkan bahwa nilai *Standardized coeficient beta* yang terbesar ialah 0,380 dengan korelasi sebesar 0,894 atau 89,4%, yaitu koefisien dari variabel  $X_3$  (motivasi kerja). Dengan demikian yang dominan pengaruhnya adalah variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 38,0% terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

Kemudian untuk melihat keterkaitan hubungan secara simultan (gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja) terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat melalui Tabel berikut:

**Tabel 6** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 <sup>a</sup>	,853	,844	27,80969

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, GK\_Transformasional, GK\_Transaksional

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Data telah diolah Program SPSS 22, tahun 2020

Tabel 6 (*Model Summary*) di atas dapat dikatakan bahwa korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) (secara bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $R=0,924$ , karena nilai  $R$  positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan. Kepemimpinan mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Pemimpin pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare membantu bawahannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, yang pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Sekretariat DPRD Kota Parepare, gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja yang meliputi (a) penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik; (b) mengambil tindakan perbaikan atas penyimpangan dari aturan

organisasi; (c) intervensi hanya jika standar tidak tercapai; (d) bertanggung jawab atas target kerja pegawai; (e) menyediakan sumberdaya yang diperlukan demi pencapaian tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Bycio (2013) bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan, bentuk penghargaan tersebut berupa pujian untuk membesarkan hati bawahan dan juga dengan hadiah apabila laporan yang dibuat bawahan memenuhi standar.

Secara inferensial hasil penelitian ini dibuktikan melalui besarnya sumbangan atau kontribusi parsialnya dengan korelasi 0,866 atau 86,6% dan tingkat signifikansinya juga dapat diketahui dengan probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,010 < 0,05, nilai  $t_{\text{hitung}} 2,697 > t_{\text{tabel}} 1,675$  (tabel nilai distribusi t terlampir). Olehnya itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan, semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang diperlihatkan. Maka dari itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian ini yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dapat diterima.

Selain pendapat tersebut di atas yang sesuai hasil penelitian ini, Bass (2016) menambahkan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal yaitu : 1) pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan apa yang mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan; 2) pemimpin menukar usaha- usaha yang dilakukan oleh bawahan dengan imbalan, dan; 3) pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan bawahan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Eko Kusumawati (2017) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kepemimpinan transformasional memiliki makna dan orientasi masa depan (*future oriented*) institusi diantaranya kebutuhan menanamkan budaya inovasi dan kreatifitas dalam meningkatkan mutu kerja dan eksistensi institusi. Hal ini penting karena berharap banyak untuk terciptanya pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare yang berkualitas, produktif serta profesional dalam menghadapi segala tantangan yang ada. Pemimpin dengan gaya transformasional terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare mampu memotivasi bawahan untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan, mendahulukan kepentingan organisasi, memotivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi.

Melalui observasi yang penulis lakukan pada Sekretariat DPRD Kota Parepare, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dengan karakteristiknya yaitu; a) *Charisma* (memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya); b) *Inspiration* (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana); c) *Intellectual stimulation* (meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti); d) *Individualized consideration*; (memberikan perhatian, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual).

Penerapan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional seperti terurai di atas didukung pula melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan positif (nilai berdasarkan skala ratio 70% - 100%) atas pernyataan diajukan. Hasil penelitian didukung oleh pendapat Yanmarino dan Bass (2016), bahwa gaya kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistic, mestimulasi bawahan dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan suatu proses baik secara psikologis maupun fisiologis yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang lebih baik untuk dirinya dan juga bagi organisasi. Untuk mengarahkan perilaku manusia dalam mencapai tujuan individu dan organisasi dibutuhkan alat pemuas kebutuhan yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika daya dorong alat pemuas kebutuhan dan dapat dirasakan oleh setiap orang, maka semangat kerja akan lebih meningkat bahkan jika hal itu selalui diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan menghasilkan perilaku manusia yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Pencapaian prestasi kerja melalui motivasi sangat diperlukan dalam memantapkan dan memperlancar

tugas/pekerjaan. Meskipun pegawai memiliki pendidikan formal yang cukup memadai dan keterampilan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang kuat namun belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan- permasalahan yang lebih spesifik tentang perilaku pekerjaan terutama kesinambungan dalam sistem dan prosedur pengelolaan administrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden sangat baik dan baik atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan dukungan bahwa pegawai bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, baik dengan resiko maupun tanpa resiko. Capaian tujuan institusi/organisasi secara kreatif dan inovatif. Pegawai mementingkan aspek antar pribadi, bersahabat, senang bergaul, senang bekerja sama. Pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare mampu membuat orang lain terkesan untuk menjaga reputasi serta kedudukannya dengan potensi yang dimiliki. Mampu mempengaruhi, mencoba membantu orang lain untuk kelancaran tugas atau pekerjaan dan yang lebih penting penempatan pegawai secara sistematis selalu disesuaikan kemampuan atau bakat dalam berbagai tugas dibarengi dengan pemberian tunjangan kinerja, gaji dan penghargaan dan tentunya tidak lepas dari bimbingan pimpinan secara baik dan bijaksana.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Handoko (2014), seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari orang lain dalam banyak situasi. Bagaimanapun setiap individu pastinya ingin mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk karir dan kepuasannya di masa mendatang.

## SIMPULAN

Kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai artinya semakin kuat gaya kepemimpinan transaksional maka semakin baik prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal ini didukung oleh pemberian penghargaan, melakukan tindakan perbaikan atas penyimpangan dari aturan, pemimpin bertanggung jawab dan memberikan petunjuk untuk kelancaran tugas agar tujuan institusi dapat tercapai.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare dengan dukungan pemimpin memaparkan visi dan misi dalam memahami arah dan tujuan institusi, pemimpin mampu dan aktif dalam pemecahan masalah, memberikan perhatian, arahan penggunaan biaya secara efisien dan memotivasi bawahan untuk lebih mendahulukan kepentingan institusi/organisasi daripada kepentingan pribadi.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai dengan memperhatikan kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan di samping itu kesejahteraan pegawai berupa tunjangan kinerja dan suasana kerja/lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas yang memadai dapat menjamin capaian prestasi kerja pegawai lebih baik.

## Referensi:

- Anonim, PP. No. 46 Tahun 2011 tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Aturan Pelaksanaannya.
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J., 2016. *The Implication of Transactional and Transformational Leadership and beyond*. Journal of European Industrial Training.
- Bycio, 2014. *Futher Assessments of Bass's. Conceptualization of Transactional and Transformasional Leadership*. Journal of Applied Psychology.
- Danim, Sudarwan. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational dan Mitos)*. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T, Hani. 2004. *Dasar-dasar Manajemen Organisasi*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusdi. 2016. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan praktek*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A., Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Menon, Maria E, 2012. *Perceptions of Pre- Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus*, The International Journal of Educational Management, 16 February.
- Rivai, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, 2017. *Perilaku organisasi ; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. edisi VIII Versi Bahasa Indonesia, Jilid I & II. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sambas, Ali Muhidin, 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, CV.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Wibowo, 2018. *Statistik Penelitian Edisi I*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2015, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesepuluh PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Stephen P. and Mary Coulter. 2014. *Management*. NJ:Pearson Prentice Hall.
- Yuki A. Gary, 2019, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka Cipta. Jakarta.