Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Stepanus L. Warinussy¹, Yohanes Rante², Anita Erari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* stepanus.lw@gmail.com

Abstract: At the Kaimana Regency Youth and Sports Education Office it is known that there are still many employees who have less than optimal performance. The problems studied in this study are (1) How is work motivation, transformational leadership, and employee performance, (2) How much influence does work motivation have on employee performance, (3) How much influence does transformational leadership have on employee performance, (4) Is work motivation and transformational leadership simultaneously have an influence on employee performance. The purpose of this research is to (1) find out how work motivation, transformational leadership, and employee performance, (2) analyze the influence of work motivation and transformational leadership on employee performance partially or simultaneously. Data collection methods used are documentation and questionnaires. The analytical method used is instrument test (validity test and reliability test), percentage descriptive analysis, classic assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS 15 for Windows. The research results obtained multiple linear regression equation $Y = 5.854 + 0.276 X_1 + 0.431 X_2$. The result of the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.509 meaning that 50.9% of the performance variable is influenced by work motivation and transformational leadership and the remaining 49.1% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: Leadership; Transformational; Performance; Work motivation

Abstrak: Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana diketahui bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kinerja yang kurang optimal. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, (2) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, (4) Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, (2) menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS 15 for Windows. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y=5.854 + 0,276 X_1 + 0,431 X_2$. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,509 artinya 50,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional serta sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Transformasional; Kinerja; Motivasi Kerja;

1. Pendahuluan

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Maka sering kali organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik (Wahyudi, 2004:117). Selain itu Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau pegawai secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, maka organisasi maupun perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Motivasi menurut Nawawi (1990:351) adalah dorongan sebab, alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar mampu meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Kuat lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya (Anoraga, 2005:35). Motivasi kerja setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya sehingga perusahaan harus jeli melihat dan membaca motivasi yang ada pada setiap pegawainya.

Menurut Simon Devung (1988:104) Motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar pegawai. Motivasi yang berasal dari dalam individu pegawai adalah keinginan yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai sukses dan mengarah pada tercapainya kepuasan pribadi. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar pegawai merupakan pemberian daya penggerak yang berasal dari luar individu yang mendorong serta menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan akan suatu kebutuhan.

Perilaku pemimpin dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dapat memotivasi dan menggerakkan pegawainya pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Menurut Handoko (2001:294) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebagian besar ditentukan oleh mutu

kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan. Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan amat penting dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins,2008:9).

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang pendidikan yang mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan bidang pendidikan, pemuda dan olahraga. Saat ini Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana memiliki 98 pegawai dengan 58 orang pegawai pria dan 40 orang pegawai wanita yang terbagi ke dalam beberapa bagian.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana yang berjumlah 98 orang.

Pada penelitian tentang motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai maka populasi atau pegawai yang akan diteliti yaitu hanya berasal dari bagian Sekretariat, Pengawas, Bidang pemuda, Bidang olahraga, Bidang pendidikan dasar, Bidang menengah serta Bidang PNF dan Informal. Sedangkan pejabat fungsional tidak termasuk dalam populasi yang akan diteliti sebab merupakan pemimpin dari tiap-tiap bidang pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Sehingga jumlah populasi atau jumlah pegawai yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Bagian	L	P	Jumlah
Sekretariat	14	11	25
Pegawas	3	2	5
Bidang pemuda	4	3	7
Bidang olahraga	6	4	10
Berdasarkan pendidikan	6	5	11
Bidang pendidikan menengah	7	4	11
Bidang PNF dan Informal	4	6	10
Jumlah	44	35	79

2.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah subyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 2002:96). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a) Variabel bebas (independent variabel) yang dinyatakan dengan symbol X, yaitu terdiri dari Motivasi kerja dan Kepemimpinan transformasional.

Motivasi kerja (X1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah apa yang menjadi penyemangat atau tujuan karyawan dalam bekerja dan bagaimana perusahaan mendorong atau menyemangati karyawan untuk bekerja secara maksimal. Indikator dari motivasi menggunakan teori Herzberg yaitu faktor pemuas dan faktor pemeliharaan dimana indikator dari kedua faktor tersebut yaitu Prestasi, Pengakuan dari orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Tanggungjawab, Kenaikan pangkat atau promosi, Pengembangan potensi, Kebijakan dan administrasi instansi, Keamanan kerja, Status pekerjaan, Kompensasi, Kondisi kerja.

Kepemimpinan Transformasional (X2)

Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Indikator dari kepemimpinan transformasional menggunakan pendapat dari Bass yang dikutip dalam Mutaminah yaitu Kharisma, Motivasi inspiratif, Stimulasi intelektual serta Konsiderasi individual.

- b) Variabel Terikat (Dependent Variabel) yang dinyatakan dengan simbol Y, variabel terikat yaitu variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (Sarwono, 2006:38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Indikator dari kinerja menggunakan teori dari Bernadin dan Robbins yaitu Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, serta Komitmen Kerja.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Metode Dokumentasi

Merupakan metode pencarian atau pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2002 : 206). Dalam penelitian ini metode dokumentasi yang digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang berupa struktur organisasi, jumlah pegawai dan sejarah Instansi tersebut.

- b) Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Suharsimi Arikunto, 2002: 128). Metode angket yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tabulasi dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:

- ✓ Jawaban A (sangat setuju) diberi skor 5
- ✓ Jawaban B (setuju) diberi skor 4
- ✓ Jawaban C (netral) diberi skor 3
- ✓ Jawaban D (tidak setuju) diberi skor 2
- ✓ Jawaban E (Sangat tidak setuju) diberi skor 1

2.4. Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan- tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto,2002: 144-145). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang ditelitisecara tepat. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto, 1998 : 160).

Rumus korelasi product Moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Besarnya korelasi
- N = Besarnya populasi
- $\sum x^2$ = Skor butir
- $\sum y^2$ = Skor total butir

Dalam rumus Korelasi Product Moment dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 20$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,444$ dengan ketentuan:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}(0,444) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}(0,444) = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dimana r_{hitung} tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2002: 154). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, untuk mencari reliabilitasnya digunakan rumus Alfa (Suharsimi Arikunto, 1998: 192).

Adapun rumus Alfa sebagai berikut :

$$R11 = \left[\frac{K}{K-1} \frac{1 \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

- R11 = Reliabilitas Instrumen
- K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS 15.

2.5. Uji Hipotesis

Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Uji F dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS, yaitu pada tabel ANOVA.

H₃= Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F menurut Ghazali (2005:30) dengan menggunakan SPSS adalah:

- a. Jika probabilitas > 0.05 , maka H₀ diterima.
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_a ditolak.

Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS, yaitu pada tabel *coefficients*. H₃= ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t menurut Ghazali (2005:30) dengan menggunakan SPSS adalah:

- Jika probabilitas > 0.05 , maka H₀ diterima karena varians sama.
Jika probabilitas < 0.05 , maka H_a ditolak karena varians berbeda.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian determinasi (R²) tersebut dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varians sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted* (R²).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik terlebih dahulu dengan hasil data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta telah melalui uji validitas dan realibilitas. Tabel 4.1 di bawah ini merupakan hasil analisis linier berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	5.854		
	Motivasi	.276	.056	.440	4.959	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.431	.093	.409	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,276, koefisien variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,431 dan konstanta sebesar 5,854 sehingga model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5,854 + 0,276 X_1 + 0,431 X_2 + e_i$$

Persamaan regresi tersebut bertanda positif artinya kenaikan variable independen akan diikuti kenaikan variabel dependen. Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta = 5,854
Jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional diasumsikan tetap atau 0, maka kinerja pegawai sebesar 5,854
- b) Koefisien Motivasi Kerja (X₁)
Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,276 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin untuk Motivasi kerja maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,276.
- c) Koefisien Kepemimpinan Transformasional (X₂)
Nilai koefisien kepemimpinan transformasional menunjukkan angkasebesar 0,431 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 poin untuk kepemimpinan transformasional maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,431.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama sama maka dilakukan uji simultan dan diperoleh output ANOVA pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4. ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3747.496	2	1873.748	41.439	.000 ^a
Residual	3436.479	76	45.217		
Total	7183.975	78			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 41.439 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H₃ diterima, Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan

transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 3. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.854	4.195		1.395	.167
	Motivasi	.276	.056	.440	4.959	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.431	.093	.409	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t = 4,959$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh $t = 4,606$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial yang ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana diterima.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.4 *Model Summary*.

Tabel 5. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics Sig. F Change
1	.722 ^a	.522	.509	6.72435	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,509$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah $50,9\%$ dan $49,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat *partial correlation* pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 6. Coefficients
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.623	.494	.393	.800	1.251
	Kepemimpinan Transformasional	.606	.467	.362	.800	1.251

c) Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa besarnya koefisien antara X1 terhadap Y sebesar 0,494 sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh X1 terhadap Y sebesar $(0,494)^2$ sama dengan 0,2440 atau 24,40%. Besarnya koefisien antara X2 terhadap Y sebesar 0,467 sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh X2 terhadap Y sebesar $(0,467)^2$ sama dengan 0,2181 atau 21,81%.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana, maka diperoleh hasil bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga secara parsial maupun silmutan”.

Di antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja yaitu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, namun bagi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana, keberadaan motivasi kerja sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab dengan adanya motivasi yang baik, maka pegawai akan bekerja lebih baik agar mampu meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya.

Selain motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kaimana. Motivasi kerja yang baik berkontribusi sebesar 24,40% terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 21,81%. Secara simultan, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 50,90% terhadap kinerja pegawai, sementara faktor lain menyumbang 49,10%. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja serta menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Jakarta.Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T Hani. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (CetakanKetiga).Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Nawawi, H. 1990. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung
- Robbins, Stephen P. 1998. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi jilid1 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT.Prenhalindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS 13.Yogyakarta. Andi Offset.
- Wahyudi, Amin. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam terhadap Performansi Kerja para Staff Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. Jurnalprespektif, vol 9, No 2 Desember