



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 12773-12783

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wijaya Makassar

Ocha Laura¹, Andi Hendra Syam², Baharuddin³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

¹ochalaura2@gmail.com, ²andihendrasyam@gmail.co.id, ³[*drsbaharuddin1717@gmail.com](mailto:drsbaharuddin1717@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 115 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 89 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert, didukung oleh dokumentasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS 27 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian kepada pegawai, serta mendorong inovasi, disertai dengan penguatan motivasi kerja, dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, dan efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada instansi pemerintah, kualitas kinerja aparatur berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan penguatan motivasi kerja.

Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar sebagai unit pelaksana teknis di bidang rehabilitasi sosial memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan kepada kelompok masyarakat rentan. Data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIN) menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi mengalami peningkatan pada periode 2023–2024, ditandai dengan meningkatnya realisasi target penerima manfaat, nilai SMART, IKPA, dan kualitas layanan. Menariknya, peningkatan tersebut terjadi di tengah penurunan jumlah aparatur akibat restrukturisasi organisasi pascamerger satuan kerja.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, mengarahkan, dan mendorong pegawai untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi. Sementara itu, motivasi kerja menjadi pendorong internal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun, kondisi di UPT Sentra Wirajaya Makassar menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan fenomena empiris, di mana kinerja organisasi tetap meningkat meskipun terdapat tantangan dalam aspek kepemimpinan, pengawasan, dan pengurangan jumlah pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu

manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. Kajian Teoritis

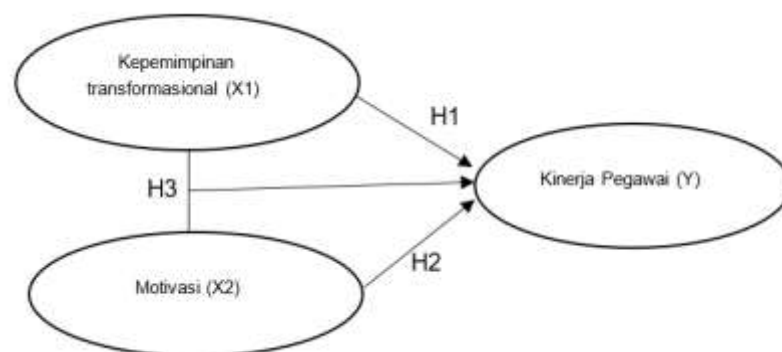
Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan pelayanan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas kerja. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kerja sama, disiplin, tanggung jawab, serta inisiatif dan kreativitas.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Menurut Avolio dan Yammarino (2020), kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan, pemberi inspirasi, penggerak inovasi, serta fasilitator pengembangan pegawai sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan perhatian kepada bawahan akan mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas, efektivitas, dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan motivasi dipandang sebagai faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Penelitian dilaksanakan di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar yang berlokasi di Jalan A.P. Pettarani Km. 4, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada bulan April hingga Mei 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar yang berjumlah 115 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen instansi, laporan kinerja, buku, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator kepemimpinan transformasional meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kerja sama, disiplin dan tanggung jawab, serta inisiatif dan kreativitas.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar yang beralamat di Jalan A.P. Pettarani Km. 4, Kelurahan Sinrijala, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan yang diteliti, yaitu terkait kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi pelayanan publik.

2. Waktu

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama periode April hingga Mei 2026. Kegiatan penelitian meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian. Rentang waktu tersebut dipilih untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi aktual organisasi serta mendukung tercapainya tujuan penelitian secara optimal.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik sehingga memungkinkan untuk dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Data ini digunakan sebagai sumber utama untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia, seperti dokumen instansi, laporan kinerja, data kepegawaian, buku, jurnal ilmiah, serta literatur lain yang relevan dengan penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkuat analisis serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai objek penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 115 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, yaitu:

$$[n=\frac{N}{1+N(e)^2}]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Berdasarkan perhitungan dengan jumlah populasi sebanyak 115 orang dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebesar 89 responden. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 pegawai Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **probability sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Teknik ini dipilih agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara objektif dan menghasilkan data yang lebih akurat.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

Kuesioner merupakan metode utama yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka alami menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti data kepegawaian, laporan kinerja instansi, profil organisasi, serta dokumen pendukung lainnya. Data dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh dari kuesioner.

Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Studi pustaka bertujuan untuk memperoleh landasan teoritis yang mendukung penelitian serta memperkuat analisis hasil penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dan digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian. Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat).

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR
A. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) “Merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi, mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk menjalankan tugas yang diberikan melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi”	1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal) 2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) 4. Individualized Consideration (Perhatian Individu)
B. MOTIVASI (X2) “Merupakan sebuah dorongan dari dalam diri seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya”	1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) 2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) 3. Kebutuhan Sosial (Social Needs) 4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)
C. KINERJA PEGAWAI (Y) “Merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang mencerminkan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan”	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Kerja sama 7. Disiplin dan Tanggung Jawab 8. Inisiatif dan Kreativitas

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	59	66,3
Perempuan	30	33,7
Total	89	100,0

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, dari total 89 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 59 orang atau 66,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 30 orang atau 33,7% berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan pegawai laki-laki.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
>25 Tahun	17	19,1
25-35 Tahun	41	46,1
36-45 Tahun	14	15,7
>45 Tahun	17	19,1
Total	89	100,0

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan usia rentang >25 tahun berjumlah 17 responden, 41 responden berusia 25-35 tahun, 14 responden dengan usia 36-45 tahun, dan 17 responden berusia >45 tahun. Data tersebut menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 25-35 tahun.

3) Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frequency	Percent
Administrasi	12	13,5
Pelayanan	50	56,2
Kuangan	16	18,0
Kepegawaian	10	11,2
Lainnya	1	1,1
Total	89	100,0

Sumber: Data Diolah 2026

Dapat dilihat dari tabel jabatan, responden didominasi oleh pegawai di bagian Pelayanan dengan jumlah mencapai 50 orang (56,2%). Posisi selebihnya diisi oleh bagian Keuangan sebanyak 16 orang (18,0%), Administrasi sebanyak 12 orang (13,5%), Kepegawaian sebanyak 10 orang (11,2%), dan kategori Lainnya sebesar 1 orang (1,1%).

4) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
<1 Tahun	10	11,2
1-3 Tahun	51	57,3
4-5 Tahun	25	28,1
>5 Tahun	3	3,4
Total	89	100,0

Sumber: Data Diolah 2026

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan variasi pengalaman kerja di antara pegawai yang menjadi sampel penelitian. Sebanyak 10 responden (11,2%) memiliki masa kerja selama 1 tahun, 51 responden (57,3%) berada pada rentang masa kerja 1–3 tahun, 25 responden (28,1%) memiliki masa kerja 4–5 tahun, sedangkan 3 responden (3,4%) telah bekerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun.

5) Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frequency	Percent
ASN	42	47,2
PPPK	47	52,8
Total	89	100,0

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden berstatus sebagai PPPK yaitu sebanyak 47 orang (52,8%), sementara responden dengan status ASN berjumlah 42 orang (47,2%) dari total keseluruhan responden.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas

NO	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung
1.	Kepemimpinan Transformasional	X1.1	,206	,788
		X1.2	,206	,829
		X1.3	,206	,877
		X1.4	,206	,815
2.	Motivasi	X2.1	,206	,694
		X2.2	,206	,799
		X2.3	,206	,825
		X2.4	,206	,847
		X2.5	,206	,755
3.	Kinerja Pegawai	Y1	,206	,858
		Y2	,206	,877
		Y3	,206	,839
		Y4	,206	,856
		Y5	,206	,832
		Y6	,206	,815
		Y7	,206	,900
		Y8	,206	,828

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Berdasarkan hasil dari tes validitas, semua item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja Pegawai mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,206). Oleh karena itu, semua alat ukur penelitian dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

Dengan rinci, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai r hitung berada di rentang 0,788 hingga 0,877, variabel Motivasi di antara 0,694 sampai 0,847, dan variabel Kinerja Pegawai di antara 0,815 hingga 0,900. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator dapat menggambarkan variabel yang diukur dengan baik, sehingga semua instrumen memenuhi syarat validitas untuk penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,843	4	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,844	5	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,944	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,843 dengan 4 item pernyataan, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,844 dengan 5 item pernyataan, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,944 dengan 8 item pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik hingga sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.581	1.811		-.321	.749
	TOTALX1	.836	.184	.383	4.551	.000
	TOTALX2	.961	.146	.553	6.567	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,581 + 0,836X_1 + 0,961X_2$$

Dari persamaan regresi yang telah disebutkan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta yang bernilai -0,581 menunjukkan bahwa jika kedua variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi bernilai nol, maka kinerja pegawai tercatat pada angka -0,581. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional yang sebesar 0,836 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel tersebut diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,836 unit, dengan catatan bahwa variabel lain tetap pada nilai konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,961 menunjukkan bahwa jika ada kenaikan pada motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,961 unit, dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap pada posisi yang sama.

d. *Uji Hipotesis*

1) *Uji Parsial (Uji T)*

Tabel 11 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.581	1.811		-.321	.749
	TOTALX1	.836	.184	.383	4.551	.000
	TOTALX2	.961	.146	.553	6.567	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Berdasarkan hasil uji parsial maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

- **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai t yang dihitung sebesar 4,551 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka variabel kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dalam studi ini dapat diterima.

- **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel motivasi (X2) menghasilkan angka t hitung sebesar 6,567 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang mana nilai ini lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang mengindikasikan bahwa motivasi diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar dapat diterima.

2) *Uji Simultan (Uji F)*

Tabel 12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2496.513	2	1248.257	174.715	.000 ^b
	Residual	614.430	86	7.145		
	Total	3110.944	88			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan apabila nilai F yang dihitung yaitu 174,715 dengan angka signifikansi 0,000. Mengingat angka signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,000 < 0,05$), bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan atau modifikasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi penerapan kepemimpinan transformasional dan besarnya motivasi yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berkontribusi pada kinerja pegawai di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar dinyatakan diterima.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.798	2.67293
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALLY				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.0

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 80,2% perubahan pada Kinerja Pegawai. Adapun sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Tingginya nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat motivasi yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal pegawai memiliki peran lebih besar dibandingkan faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Kontribusi kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,2%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Referensi

- Adawiyah, I., & Sopiah, S. (2023). Transformational Leadership and Employee Performance: Systematic Literature Review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4).
- Anandari, R., Aedy, H., & Supriaddin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Utara. *POMA JURNAL: Publish of Management*, 1(1), 120–134. <https://doi.org/10.47354/Poma.V1i1>
- Aprilyanti, S. (2021). Work Motivation and Its Impact on Employee Performance in Government Institutions. *Journal of Public Sector Management*.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2020). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead (10th Anniversary Edition)*. Emerald Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Pragiwani, D., Lesmana, M. T., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Manajemen Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 115–127.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Edition). Pearson.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10889>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

20. Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
21. Sjahruddin, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3459962>
22. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
23. Sunardiansyah, Y. A. (2016). Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 14(2), 162–178.
24. Surbakti, O. Z., Hardjo, S., & Siregar, N. S. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1391–1396. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V6i2>