

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA: MENINGKATKAN EFEKTIVITAS APARAT PEMERINTAH DI DESA TAKKALASI

Halmia¹, Muh. Rohady Ramadhan², Herman Dema³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Email: halmiaaa00@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the Influence of Transactional Leadership Style and Transformational Leadership Style on Work Motivation, and to find out the factors that affect the Work Motivation of Government Apparatus in Takkalasi Village, Maritengngae District, Sidenreng Rappang Regency. The approach of this research method uses a quantitative descriptive approach, the population and sample in this study are village officials as many as 12 people. The data collection techniques used in this study are observation, questionnaires, and literature studies. The collected data was then processed and analyzed using quantitative descriptive analysis techniques with the help of descriptive statistics using SPSS and percentages. The results of the study showed that the recapitulation of the Influence of Transactional Leadership Style in Takkalasi Village, Maritengngae District, Sidenreng Rappang Regency with a percentage result of 86% means that it is very influential in terms of employee rewards and exception management.

Keywords: Leadership Style, Transactional, Transformational, Work Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja Aparat Pemerintah di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perangkat desa sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner, dan studi pustaka. Data yang di kumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *deskriptif kuantitatif* dengan bantuan statistic deskriptif dengan menggunakan SPSS dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang dengan hasil persentase yaitu 86% berarti sangat berpengaruh dilihat dari imbalan kotijen dan manajemen pengecualian.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Transaksional, Transformasional, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai aparatur memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Sejalan dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pokok-Pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

Setiap manusia sebagai makhluk sosial mewujudkan kehidupannya sebagai usaha mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap manusia diperlukan berbagai bantuan atau kerjasama dari manusia lainnya. Dalam keadaan seperti itu manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar. Pada saat ini organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang pada akhirnya akan menciptakan hasil yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena melalui gaya kepemimpinan yang baik maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (good governance) akan terwujud.

Kepemimpinan adalah upaya memberi pengaruh terhadap orang lain secara individu lewat komunikasi guna menggapai tujuan. Definisi ini menekankan pada hubungan antara individu yang berkuasa dan individu yang dipengaruhi (bawahan). Pemimpin harus mampu mempunyai suatu kelebihan dalam memimpin organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Tidak hanya itu, pemimpin harus lebih berpengetahuan, berdedikasi, dan lebih berpengalaman daripada bawahannya. Syarat dalam Kepemimpinan: 1) menyertakan orang lain, bawahan, 2) kepemimpinan juga menyertakan pembagian kekuasaan yang tak merata antara pemimpin serta anggota tim, dan 3) Disamping mampu mengarahkan bawahan memimpin, dapat memiliki dampak dalam kehidupan bawahannya.

Dalam kenyataannya pemimpin sangat besar perannya terhadap anggota organisasi, yang terlihat dalam gaya perilaku pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula dalam kepemimpinan tingkat Desa yang profesional sangat dibutuhkan, seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi upaya untuk menjadikan bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penyelenggaraan pemerintah di tingkat desa, Kepala Desa tentunya sangat dibutuhkan sebagai motor penggerak atau selalu memberikan motivasi dengan cara memberikan semangat dan dorongan, untuk membangkitkan, mengarahkan, dalam melaksanakan pekerjaan. (Batubara, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (INDONESIA, 2020) Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan (Rosalina & Wati, 2020).

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikutnya menuju suatu tujuan yang telah ditentukan tujuan dengan memperjelas peran dan tugas mereka. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran imbalan dari kontingen dan manajemen kecuali pemimpin dan bawahan. *Vinger dan Cilliers (2006)* dalam (Dema et al., 2021). Gaya kepemimpinan Transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan inovatif di mana para pemimpin melakukan promosi perhatian individu, memberikan pemberdayaan kepada pengikutnya, mempunyai rangsangan intelektual, mengerahkan upaya yang diidealkan mempengaruhi, merangsang pertumbuhan dan menggunakan motivasi inspirasional. Transformasional kepemimpinan memiliki beberapa dimensi seperti yang dikemukakan oleh S. Mittal, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, "stimulasi intelektual, pertimbangan individual, karisma, dan inspirasional motivasi".

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hamzah, (2008) dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam (Sari & Dwiarti, 2018) adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (physiological needs), Kebutuhan rasa aman (safety needs), Kebutuhan sosial (social needs), Kebutuhan penghargaan (esteem needs), Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs).

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan termasuk peran pemerintahan Desa Takkalasi kecamatan Maritengngae terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam melaksanakan pekerjaannya sangat penting karena akan berdampak positif dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi di kantor Desa. Kinerja aparatur sipil negara merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan Kepala Desa sangat penting terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang Desa Takkalasi. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintah Desa sangat penting dalam menentukan keberhasilan Aparatur Desa dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Desa dalam memberi contoh dan perilaku yang baik sebagai pemimpin akan menarik Aparatur Desa agar dapat bekerja dengan baik, menumbuhkan setiap bawahannya untuk berperilaku dan bersifat positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam organisasi pemerintah desa tidak hanya dituntut untuk sekedar mampu menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin, akan tetapi harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat khususnya Aparatur Desa. Kepemimpinan Kepala Desa pada dasarnya bagaimana Kepala Desa dapat mengkoordinir seluruh kepentingan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan. Tetapi tidak dipungkiri Yang terjadi di lapangan masih ada hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja para aparatur pemerintah desa. Salah Satu Faktor yaitu keterbatasan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang belum memadai menuju desa yang mengarah ke digitalisasi. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dan Efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintah yang baik dan Berkompeten di era digitalisasi demi kepuasan masyarakat khususnya Desa Takkalasi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada bulan Januari 2024 di Kantor Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang ditemukan hambatan-hambatan atau fenomena-fenomena sementara dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh pegawai yang belum melaksanakan kinerja atau tugasnya secara optimal dikarenakan pemimpin yang kurang tegas. Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian serius, karena secara teknis aparatur desa sudah tau standard kerja maupun tugas dan fungsinya, akan tetapi kenyataan pelaksanaan masih ditemukan beberapa kelemahan atau kekurangan diantaranya adalah masih ditemukan aparatur sipil negara yang datang terlambat. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintah yang baik demi kepuasan masyarakat.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini bermula dari kerangka teori, gagasan ahli, dan pemahaman peneliti dari pengalaman mereka sendiri. Kemudian, masalah dan pemecahannya dikembangkan untuk mendapatkan persetujuan (verifikasi) atau penilaian melalui dukungan data empiris di lapangan. Sugiyono (2014:6) selain itu penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah dan penelitian melakukan pengumpulan data melalui Observasi yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kinerja pegawai Desa Takkalasi, Kuisisioner dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternative-alternatif jawaban pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, dan Studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literature-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Berdasarkan indikator imbalan kontijen gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini, imbalan kontijen adalah pemimpin menjelaskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan mengarahkan bawahan untuk mencapainya. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 90% dalam kategori “sangat berpengaruh”. Berdasarkan indikator manajemen dengan Pengecualian gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini, manajemen dengan pengecualian adalah pemimpin menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan standar kerja yang harus dipatuhi. Jika terjadi penyimpangan, pemimpin tidak segan menjatuhkan sanksi kepada bawahan. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 83% dalam kategori “sangat berpengaruh”.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berdasarkan indikator pengaruh ideal gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini, perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 78% dalam kategori “berpengaruh”. Berdasarkan indikator pertimbangan individual gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 82% dalam kategori “sangat berpengaruh”. Berdasarkan indikator motivasi inspirasional gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 82% dalam kategori “sangat berpengaruh”.

Berdasarkan indikator stimulasi intelektual gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini, adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 78% dalam kategori “berpengaruh”.

Motivasi kerja (Y)

Berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 88% dalam kategori “sangat berpengaruh”. Berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan dan . Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 78% dalam kategori “berpengaruh”. Berdasarkan indikator kebutuhan sosial motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 88% dalam kategori “sangat berpengaruh”.

Berdasarkan indikator kebutuhan penghargaan motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 83% dalam kategori “sangat berpengaruh”. Berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Hasil presentase yang didapatkan yaitu 75% dalam kategori “berpengaruh”.

Uji Validasi dan Reabilitas

Tabel 1: Hasil uji validasi

Variabel Penelitian	Item	r hitung	r tabel	Uji Validasi
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,828	0,632	Valid
	X1.2	0,892	0,632	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,855	0,632	Valid
	X2.2	0,854	0,632	Valid
	X2.3	0,841	0,632	Valid
	X2.4	0,815	0,632	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,913	0,632	Valid
	Y2	0,882	0,632	Valid
	Y3	0,851	0,632	Valid
	Y4	0,902	0,632	Valid
	Y5	0,902	0,632	Valid

Sumber : Data primer, 2024

Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan 12 responden. Diketahui dari hasil uji validitas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel. Bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi > r tabel, sehingga syarat validitas dengan nilai koefisien korelasi > r tabel Terpenuhi. Untuk r tabel dapat dihitung dengan terlebih dahulu menghitung derajat kebebasan (Df) dengan rumus :

$$Df = N - 2$$

Dimana

N = jumlah responden

Jadi, $Df = 12 - 2 = 10$, besar r tabel dapat dilihat dari tabel Sugiono pada $Df = 10$, dengan signifikansi 5% diperoleh dengan metode trial dan error pada $Df = 10$ dengan signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,632. Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat disimpulkan bahwa dari 2 pertanyaan tentang gaya kepemimpinan transaksional dikatakan valid karena r hitung semua pertanyaan gaya kepemimpinan transaksional > r tabel, dari 4 pertanyaan tentang gaya kepemimpinan transformasional dikatakan valid karena r hitung > r tabel, dan dari 5 pertanyaan tentang motivasi kerja dikatakan valid karena r hitung > r tabel.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksi@governance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



Tabel 2: Hasil uji reabilitas

Variabel Penelitian	N of Item	Cronbach's Alpha	Uji Reabilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1)	2	0,64	> 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	4	0,86	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	5	0,93	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2024

Uji reabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 (berdasarkan pendapat *Bland & Altman, 2019*). Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau syarat reabilitas terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3: Hasil Uji koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.886	1.258

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, uji koefisien determinasi (r^2) diketahui bahwasanya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,886 atau setara dengan 88,6%, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah sebesar 88,6% yang tidak terbatas atas besar sedangkan sisanya sebesar (100% - 88,6% = 11,4) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4: Uji t simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.269	2.710		.099	.923
1 Gaya kepemimpinan transaksional	.503	.320	.176	1.569	.151
Gaya kepemimpinan transformasional	.997	.129	.865	7.721	.000

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas uji t diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja aparat pemerintah di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat di analisis berdasarkan koefisien-koefisien sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 0,269 + 0,503 X_1 + 0,997 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat atau variabel response.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate

Dari fungsi regresi diatas, maka dapat dijelaskan: Nilai a sebesar 0,269 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2). Jika variabel independen tidak ada maka motivasi kerja tidak mengalami perubahan. β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,503, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan transaksional maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,503, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,997, menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,997, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5: Hasil Uji F simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.417	2	69.209	43.713	.000 ^b
	Residual	14.249	9	1.583		
	Total	152.667	11			

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig. pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan f hitung $43.713 > f$ tabel 4.256 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang yang dilihat dari persentase Imbalan Kontijen 90%, Manajemen Pengecualian 83%, memiliki rata-rata persentase dengan capaian 86%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kriteria sangat berpengaruh. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang yang dilihat dari persentase Pengaruh Ideal adalah 78%, Pertimbangan Individual adalah 82%, Motivasi Inspirasional adalah 82%, Stimulasi Intelektual adalah 78%, memiliki rata-rata persentase dengan capaian 80% Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kriteria berpengaruh.

Motivasi kerja aparat pemerintah di Desa Takkalasi Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang yang dilihat dari persentase kebutuhan fisiologis adalah 85%, kebutuhan rasa aman adalah 78%, kebutuhan sosial adalah 88%, kebutuhan penghargaan adalah 83%, kebutuhan aktualisasi diri adalah 75%, memiliki rata-rata persentase dengan capaian 82%, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator ini berada pada kriteria sangat berpengaruh.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

REFERENSI

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Dema, H., Rusdi, A. F., Yasin, A., Hamid, H., & Abriyanti, N. (2021). Transformational Leadership in Creating Good District Government. *Jurnal*, 717(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/717/1/012032>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- INDONESIA, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Melekat Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *JURMATIS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Industri*.
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi-governance@gmail.com // admin@lkispol.or.id