

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA CIWANGI KABUPATEN PURWAKARTA PROVINSI JAWA BARAT

¹⁾Nani Yuliani, ²⁾ Yasnimar Ilyas

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913,
Indonesia

Email: nanii_yuliani@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913,
Indonesia

Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and work motivation partially or simultaneously on the performance of the employees of Ciwangi Village, Purwakarta Regency, West Java Province. The population of this study were all Ciwangi Village Employees, totaling 30 people. The number of samples in this study were taken using saturation sampling techniques or saturated samples. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that: (1) There is a positive and significant effect of transformational leadership on the performance of the employees of Ciwangi Village, Purwakarta Regency (2) There is a positive and significant influence of motivation on the performance of the employees of Ciwangi Village, Purwakarta Regency (3) The simultaneous hypothesis test results prove that together -the same variable of transformational leadership and motivation has an effect on employee performance in Ciwangi Village, Purwakarta Regency (4) The most dominant variable affecting employee performance is the motivation variable, this can be seen from the regression coefficient of the motivation variable of 0.577. (5) The coefficient test results show that the value of the coefficient of determination (adjusted R²) is 0.842, this means that 84.2% of employee performance is influenced by transformational leadership and work motivation, while the remaining 15.8% of employee performance is influenced by variables. other variables which in this study were not discussed.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *saturation sampling*. Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta (3) Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta (4) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,577. (5) Hasil uji koefisien diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,842 hal ini berarti 84,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 15,8% kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepala desa sebagai penyelenggara pemerintahan desa dipilih langsung oleh masyarakat melalui pemilihan kepala. Lembaga yang terlibat dalam pemerintah desa adalah Badan Permusyawaratan Desa (BPD), lembaga ini merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dibantu oleh perangkat desa yaitu sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Dan Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu instansi tidak terlepas dari peran pimpinan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Peran pemimpin dapat mempengaruhi, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat pegawai yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja pegawai. dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja disebut sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam instansi itu sendiri motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kerja yang berkualitas dan kuantitas yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Begitu pula dengan Desa Ciwangi yaitu sebagai salah satu instansi pemerintah yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Permasalahan yang sering terjadi pada Desa Ciwangi dari hasil observasi dan survey lapangan, di Desa Ciwangi masih rendahnya kualitas komunikasi. dengan demikian tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya. adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat?
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Desa Ciwangi Kab. Purwakarta Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui besarnya variabel kepemimpinan transformasional dan

motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011: 89), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dan enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagipertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012:85). Menurut Veitzhal (2002) dalam Intan Retno Edy (2014) penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seseorang pegawai apakah pegawai mencapai target pekerjaan yang dibebankan atau sebaliknya. Menurut Sinamamora (2006:338) dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kerja, serta memotivasi kinerja secara individual. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja untuk mengembangkan

suatu organisasi secara efektif dan efisien demi kinerja yang optimal.

Menurut Robbins (2006:260) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keberhasilan dalam mengerjakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, ada jumlah siklus aktivitas tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Ketetapan waktu
Merupakan suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinat dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. Efektifitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan dalam organisasi.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasibuan (2001:197) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) mendefinisikan kepemimpinan transformasional terjadi jika pemimpin memperluas dan membangkitkan

minat karyawannya, membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok.

Sedangkan menurut O'Leary (2001:21) kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui standar. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan.

Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan 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.

Menurut Yasnimar (2017) kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras dengan tujuan pengikutnya. Pemimpin organisasi yang berperilaku karismatik, serta dapat memotivasi memperhatikan setiap bawahannya secara pribadi, menginspirasi serta menjadi panutan dan merangsang munculnya kreativitas dan inovasi.

Menurut Richard Cox (2010:300) pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat pondasi dan komponen, diantaranya sebagai berikut:

1. *Charisma* (Kharisma), pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang harus dipegang teguh dan diaktualisasikan pada setiap tindakannya sehingga pemimpin dapat menjadi *role model* bagi bawahannya. Pemimpin harus dapat menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), pemimpin harus dapat memotivasi dan menginspirasi kolega maupun bawahan dengan memberikan arti dan tantangan yang besar terhadap pekerjaan para bawahannya. Pemimpin harus pula menumbuhkembangkan *team spirit*, menunjukkan *enthusiasm* dan *optimism*, serta menunjukkan komitmennya terhadap visi organisasi.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), pemimpin harus bisa menstimulasi pada bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara lebih inovatif dan kreatif. pemimpin harus dapat mendorong bawahan untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam memecahkan permasalahan pekerjaan, antara lain pada saat mengajukan asumsi-asumsi, memetakan permasalahan, dan memilih strategi pemecahan masalah.
4. *Individualized consideration* (Konsiderasi Individual), pemimpin dapat mengenali dan menerima adanya perbedaan kebutuhan dan keinginan dari masing-masing bawahan sebagai individu.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Menurut Gray, et-al (dalam Winardi, 2005:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu. Winardi (2005:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang

berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Selanjutnya Winardi (2005:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2010), bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator S.P Hasibuan (2010) oleh untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Kebutuhan fisik
Merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam perusahaan seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Keamanan
Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan Sosial
Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan,

- kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari pegawai.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta.
- $H_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta.
- $H_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta.
- $H_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan

transformasional dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung guna menghasilkan suatu penaksiran, yaitu berupa hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2010).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel Independen (Variabel Bebas) Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen (variabel bebas) adalah sebagai berikut: “Variabel bebas (X) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Y.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Desa Ciwangi Kecamatan Bungursari Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat, dan waktu penelitian Bulan Juni – Desember 2019.

3.4 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah seluruh staff atau pegawai Kantor Desa Ciwangi Kecamatan Bungursari Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat.

3.5 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff atau pegawai yang ada di kantor Desa Ciwangi Kecamatan Bungursari Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik *saturation sampling* atau sampel jenuh yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah

populasi yaitu sebanyak 30 orang (responden).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan, atau fakta yang diperlukan, Penulis menggunakan Teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, observasi, studi pustaka:

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Linear Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi Kerja

e = tingkat error

3.7.2 Uji Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel, dalam hal ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus Sugiyono (2016), melalui pedoman interpretasi.

3.7.3 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi dalam menaksir nilai aktual dapat di nilai dengan Uji Hipotesis. Secara statistik setidaknya ini dapat di ukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

3.7.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozalu, 2005).

Pengujian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikan $>$ dari 0,05 (α), maka variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika signifikan $<$ dari 0,05 (α), maka variabel independen ada pengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.3.2 Uji Signifikasi Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011). Prosedur Uji f ini adalah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:
 H_0 : $b_1=b_2$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 Terhadap Y
 H_a : $b_1 \neq b_2$ berarti ada pengaruh X_1, X_2 Terhadap Y
- Kriteria pengambilan keputusan:
Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) dengan nilai df (*degree of freedom*),
 - Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak
 - Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima
 - Membandingkan dengan nilai F menurut hasil penghitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas (Ghozali, 2006). Selain itu uji Koefisien determinan (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013) Rumus koefisien Determinasi adalah :

$$R = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,126	3,422		,914	,369
	Kepemimpinan Transformasional	,331	,091	,301	3,636	,001
	Motivasi	,577	,064	,748	9,052	,000

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 3,126 + 0,331 X_1 + 0,577 X_2 + e$. Nilai koefisien regresi dari variabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas

(X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Interpretasi dari regresi linear berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,126 artinya apabila tidak ada peningkatan nilai kepemimpinan transformasional dan motivasimaka kinerjapegawaiakan konstan sebesar 3,126.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan transformasional (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,331.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₂) sebesar 0,577 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,577.

Dari hasil uji regresi di atas juga diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,577.

4.2 Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai hubungan atau koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut ini hasil uji korelasi dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Kinerja	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,637	,883
	Kepemimpinan Transformasional	,637	1,000	,449
	Motivasi	,883	,449	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,000		,006
	Motivasi	,000	,006	
N	Kinerja	30	30	30
	Kepemimpinan Transformasional	30	30	30
	Motivasi	30	30	30

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi atau r untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,637 yang artinya kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan kepemimpinan transformasional (X_1) dengan kinerja (Y) berada pada tingkat yang kuat.
2. Nilai korelasi atau r untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,883 yang artinya sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi (X_2) dengan kinerja (Y) berada pada tingkat yang sangat kuat.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat di peroleh dengan menggunakan uji t. Hipotesis diterima jika nilai t hitung > t tabel. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah untuk sampel yang berjumlah 30 dengan taraf signifikansi 5% nilainya adalah $df = n - k - 1$ yaitu sebesar 2,055. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	alpha	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	3,636	2,055	,001	0,05	Ho ditolak. Ha diterima
Motivasi	9,052	2,055	,000	0,05	Ho ditolak. Ha diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial seperti pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bertanda positif sebesar 0,331 dan nilai t hitung = 3,636 > t table 2,055 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif sebesar 0,577 dan nilai t hitung = 9,052 > t table 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel didapat dari nilai $df_1 = k - 1$, yaitu $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan nilai $df_2 = n - k$ yaitu $30 - 3 = 27$, sehingga nilai F tabelnya adalah sebesar

3,354. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara simultan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927,134	2	463,567	78,113	.000 ^b
	Residual	160,232	27	5,935		
	Total	1087,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan seperti tampak pada table ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 78,113 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dan diketahui nilai F tabel untuk sampel berjumlah 30 adalah = 3,354. Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung sebesar 78,113 > F tabel 3,354 maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat di terima.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.842	2,43609

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,842 hal ini berarti 84,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 15,8% kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta
3. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,577.

5. Hasil uji koefisien diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,842 hal ini berarti 84,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 15,8% kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi yang terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta, maka sebaiknya pihak manajemen atau instansi terus menjaga dan mempertahankan motivasi kerja pegawai yang selama ini dinilai baik, misalnya memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan diri dan memberikan penghargaan yang layak.
2. Kepemimpinan yang dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya, pihak pimpinan lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis.
3. Untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang, penulis menyarankan agar dicari asumsi-asumsi lain selain kepemimpinan transformasional dan motivasi yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin dan lain sebagainya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Management: an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill Co, Singapore.
- Dany Marthen (2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Batik Indah Rara Djonggrang)* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Ilyas Yasnimar, 2017, *Analisis Sequential Explanatory Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Kepemimpinan Tranformasional dan Kepuasan Kerja*.
- Ilyas Yasnimar, dan Sri Devi, 2019, *Pengaruh Manajemen Konflik dan kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Penataan Ruang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang*

- Kabupaten Bogor. *Jurnal Economicus* Vol. 9 No. 1 (2019): *Economicus*.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta.
- Randi Purnomo (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Jambi Jumanji (Jurnal Manajemen Jambi) Vol 1 No 2 Desember 2018*
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Widjaja, 2003, *Otonomi Desa Merupakan Otonomi Yang Asli, Bulat dan Utuh*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. (2), 2005, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media.
- Winardi, J. (2), 2005, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media.