

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN BONE BOLANGO**

**Windi Angriyani Patingki<sup>1)\*</sup>, Arifin Tahir<sup>2)</sup>, Yacob Noho Nani<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup> Prodi. Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo  
[patingkiwindi@gmail.com](mailto:patingkiwindi@gmail.com)

<sup>2</sup> Prodi. Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo

<sup>3</sup> Prodi. Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo

### **ABSTRAK**

Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik partisipasi seseorang dalam aktivitas tertentu; seringkali dianggap sebagai faktor pendorong di balik perilaku seseorang. Berikut adalah tujuan penelitian ini: (1) Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. (2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pelayanan staf di DPMD Kabupaten Bone Bolango. (3) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja mempengaruhi pegawai di DPMD Kabupaten Bone Bolango secara bersamaan. Metodologi penelitian ini adalah korelasional dan kuantitatif. Yang ketiga telah berfungsi dengan memuaskan namun belum optimal, menurut temuan penelitian: Dengan skor 76,49% untuk motivasi kerja, 80,72% untuk kinerja staf, dan 75,59% untuk kepemimpinan transformatif, hal ini termasuk dalam kelompok yang cukup luar biasa. Ketiganya telah berfungsi dengan memuaskan tetapi belum optimal, menurut temuan investigasi: Dengan skor 76,49% untuk motivasi kerja, 80,72% untuk kinerja staf, dan 75,59% untuk kepemimpinan transformatif, hal ini termasuk dalam kelompok yang cukup luar biasa. Secara statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 45,70%, kepemimpinan transformatif memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja sebesar 25,90%, dan keduanya memiliki dampak sebesar 71,60%. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti memiliki dampak pada sisa 28,40%. Kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi**

### **ABSTRACT**

*Motivation is the driving force behind a person's participation in a specific activity; it is frequently thought of as the driving factor behind a person's behavior. The following are the study's objectives: (1) To ascertain whether employee performance at the DPMD of Bone Bolango Regency is impacted by transformational leadership. (2) To find out whether work motivation affects the performance of staff services at the DPMD of Bone Bolango Regency. (3) To find out whether transformative leadership and work motivation affect employees at the DPMD of Bone Bolango Regency simultaneously. The methodology of this study is correlational and quantitative. The third has functioned satisfactorily but not optimally, according to the research findings: With a score of 76.49% for work motivation, 80.72% for staff performance, and 75.59% for transformative leadership, this is included in the quite extraordinary group. The three have functioned satisfactorily but not optimally, according to the investigation findings: With a score of 76.49% for work motivation, 80.72% for staff performance, and 75.59% for transformative leadership, this is included in the quite extraordinary group. Statistically, work motivation has an influence of 45.70%, transformative leadership has a beneficial and significant impact on performance of 25.90%, and both have an impact of 71.60%. Other factors not examined impacted the remaining 28.40%. Employee performance at the Bone Bolango Regency DPMD will improve along with improved leadership and increased work motivation.*

**Keywords:** *Leadership, Transformational, Motivation*

Submisi: 02-05-2026  
Diterima: 03-05-2026  
Dipublikasikan: 05-05-2026

## PENDAHULUAN

Keefektifan perusahaan publik dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dalam administrasi publik, "kinerja" mencakup lebih dari sekadar mengevaluasi hasil; hal itu juga mencakup seberapa baik tugas diselesaikan, seberapa bertanggung jawab karyawan melaksanakannya, dan kualitas umum prosedur kerja. Keefektifan dan efisiensi pegawai pemerintah sangat penting untuk memenuhi harapan tinggi masyarakat akan penyampaian layanan yang cepat, akurat, dan transparan. Pelayanan publik, yang berupaya menawarkan layanan yang adil dan efisien sekaligus memenuhi kebutuhan mendasar masyarakat, seperti kesehatan, pendidikan, dan keamanan, merupakan bagian penting dari sistem pemerintahan, (Akbar et al., 2025).

Kinerja didefinisikan sebagai "Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajiban. Ketika seorang karyawan atau individu berkinerja baik, perusahaan secara keseluruhan biasanya mendapat manfaat. Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang, kebiasaan kerja, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, Aguinis (2023)."

Kinerja para pegawai yang ada di Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah (PDB) Kabupaten Bone Bolango seringkali tidak memenuhi harapan dalam hal kualitas pekerjaan. Menurut sejumlah laporan, kinerja staf seringkali tidak memenuhi harapan dalam hal ketepatan waktu, akurasi, dan kecepatan. Selain itu, hasil kerja yang kurang ideal terus ditemukan, seperti laporan yang tidak terorganisir dan membutuhkan pengeditan terus-menerus, (Yusuf et al., 2025).

Kekhawatiran ini terbukti benar melalui pengamatan awal dan diskusi singkat dengan sejumlah karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (PDB) Kabupaten Bone Bolango. Menurut wawancara, karyawan seringkali kesulitan mengidentifikasi tujuan utama mereka karena arahan yang kurang jelas dari atasan. Beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya pengakuan kinerja juga berkontribusi pada rendahnya keterlibatan karyawan.

Menurut Armansyah (2022:3), "Seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu membujuk orang lain untuk mengikuti keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mengikuti arahan Anda untuk mencapai tujuan Anda". Unsur penting dari kepemimpinan transformatif adalah mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi kepada bawahan. Kepemimpinan semacam ini memiliki dampak besar pada pengikut, menginspirasi mereka untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan solusi orisinal untuk berbagai masalah.

Pihak pekerja di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango menunjukkan sifat-sifat yang melampaui kantor dan masuk ke lapangan, terutama dalam hal program pendampingan desa dan pemberdayaan masyarakat. Hal ini menuntut tingkat tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Namun, masih terdapat keterlambatan dalam menyelesaikan tugas di kantor dan di lapangan, yang menunjukkan adanya masalah dalam manajemen kerja staf, (Ishak, 2025).

Motivasi sering dipahami sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Menurut Duha (2020:42), "motivasi adalah sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak lain, sehingga pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh,

atau tertantang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu."

Penelitian-penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan karena dilakukan di berbagai bisnis dan tempat. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan inovasi dengan secara menyeluruh mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango berdasarkan skenario dunia nyata. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango."

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di DPMD Kabupaten Bone Bolango dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. (2) untuk mengetahui apakah kinerja pelayanan pegawai di DPMD Kabupaten Bone Bolango dipengaruhi oleh motivasi kerja. (3) untuk mengetahui apakah pegawai di DPMD Kabupaten Bone Bolango secara bersamaan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan korelasional. Karena positivisme merupakan landasan penelitian ini, maka digunakan penelitian kuantitatif yang juga disebut sebagai teknik positivistik. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perencanaan Pembangunan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango. Penelitian selama tiga bulan ini akan berlangsung dari Desember 2025 hingga Februari 2026.

Sumber data dalam penelitian ini, terdiri atas sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data, meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi sederhana yang terdiri atas variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transformasional, dan variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja. Selanjutnya, data hasil sebaran kuesioner diolah menggunakan software aplikasi SPSS versi 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Validitas			Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.743	0.361	Valid	0,886	Reliabel
2	0.400	0.361	Valid		
3	0.381	0.361	Valid		
4	0.806	0.361	Valid		
5	0.697	0.361	Valid		
6	0.661	0.361	Valid		
7	0.670	0.361	Valid		
8	0.497	0.361	Valid		

No	Validitas			Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Status	Cronbach Alpha	Status
9	0.798	0.361	Valid		
10	0.510	0.361	Valid		
11	0.527	0.361	Valid		
12	0.731	0.361	Valid		
13	0.610	0.361	Valid		
14	0.567	0.361	Valid		
15	0.636	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Uji validitas telah lulus dan pernyataan-pernyataan tersebut sesuai untuk pengumpulan data penelitian karena semua 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur dampak faktor kepemimpinan transformasional dalam tabel di atas memiliki nilai r terhitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Selain itu, koefisien keterandalannya adalah 0,886. Karena koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, teknik kepemimpinan transformasional ini dapat diandalkan dan konsisten.

#### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Validitas			Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.491	0.361	Valid	0,881	Reliabel
2	0.699	0.361	Valid		
3	0.497	0.361	Valid		
4	0.816	0.361	Valid		
5	0.711	0.361	Valid		
6	0.625	0.361	Valid		
7	0.742	0.361	Valid		
8	0.539	0.361	Valid		
9	0.703	0.361	Valid		
10	0.670	0.361	Valid		
11	0.403	0.361	Valid		
12	0.620	0.361	Valid		
13	0.574	0.361	Valid		
14	0.541	0.361	Valid		
15	0.600	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Seluruh 15 pernyataan tersebut di atas, yang digunakan untuk mengukur dampak variabel insentif kerja memiliki nilai r terhitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas telah berhasil diselesaikan dan pengumpulan data penelitian dapat dilanjutkan. Selain itu, koefisien reliabilitasnya adalah 0,881. Jika skor koefisien Alpha Cronbach dari instrumen motivasi kerja ini lebih tinggi dari 0,6, maka instrumen tersebut dapat diandalkan dan konsisten.

### Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Validitas			Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.655	0.361	Valid	0,915	Reliabel
2	0.808	0.361	Valid		
3	0.874	0.361	Valid		
4	0.666	0.361	Valid		
5	0.733	0.361	Valid		
6	0.523	0.361	Valid		
7	0.493	0.361	Valid		
8	0.842	0.361	Valid		
9	0.665	0.361	Valid		
10	0.669	0.361	Valid		
11	0.697	0.361	Valid		
12	0.519	0.361	Valid		
13	0.659	0.361	Valid		
14	0.735	0.361	Valid		
15	0.623	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Uji validitas berhasil dilewati dan pengumpulan data penelitian dimungkinkan karena, Nilai r sebesar 0,361 pada tabel di atas lebih kecil dari nilai r yang diharapkan untuk masing-masing dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh indikator kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien keterandalannya adalah 0,915. Koefisien Alpha Cronbach lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Analisis Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformatif

**Tabel 4.**

**Hasil Analisis Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformatif**

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kharisma	720	920	78.26%	Cukup Baik
2	Motivasi Inspiratif	694	920	75.43%	Cukup Baik
3	Stimulasi Intelektual	704	920	76.52%	Cukup Baik
4	Perhatian yang Individual	490	690	71.01%	Cukup Baik
<b>Skor Variabel</b>		<b>2,608</b>	<b>3,450</b>	<b>75.59%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Grafik di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango memperoleh skor 75,59%, yang berada dalam kisaran baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun metode kepemimpinan para pemimpin telah berhasil, potensi tenaga kerja mereka belum

sepenuhnya terealisasi. Ini menyiratkan bahwa meskipun para pemimpin telah mulai menerapkan elemen-elemen kepemimpinan transformasional, seperti menginspirasi, memotivasi, memperhatikan bawahan, dan mendorong komunikasi positif, upaya-upaya ini masih perlu ditingkatkan dalam hal intensitas dan konsistensi. Dalam situasi ini, para pekerja biasanya merasakan arahan dan dukungan dari atasan mereka, tetapi mereka masih belum sepenuhnya termotivasi untuk berinovasi atau melampaui target kerja. Selain itu, para eksekutif mungkin belum sepenuhnya mampu bertindak sebagai panutan yang kuat dalam menumbuhkan budaya tempat kerja yang progresif dan visi bersama.

### Analisis Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.

Hasil Analisis Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kondisi Lingkungan Kerja	537	690	77.83%	Cukup Baik
2	Kompensasi yang Memadai	525	690	76.09%	Cukup Baik
3	Pimpinan yang Baik	522	690	75.65%	Cukup Baik
4	Adanya Jaminan Pekerjaan	531	690	76.96%	Cukup Baik
5	Status dan Tanggung Jawab	524	690	75.94%	Cukup Baik
<b>Skor Variabel</b>		<b>2,639</b>	<b>3,450</b>	<b>76.49%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Variabel motivasi kerja di DPMD Kabupaten Bone Bolango berada dalam kategori cukup baik dengan skor 76,49%, seperti yang dinyatakan pada tabel di atas. Hal ini membuktikan bahwa meskipun insentif internal dan eksternal bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dianggap memadai, namun belum mencapai tingkat optimal. Ini menyiratkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan bertanggung jawab, bersemangat dalam menjalankan tugas, dan siap mengerjakannya secara efektif, kinerja dan antusiasme individu masih belum konsisten.

### Analisis Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 6.

Analisis Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

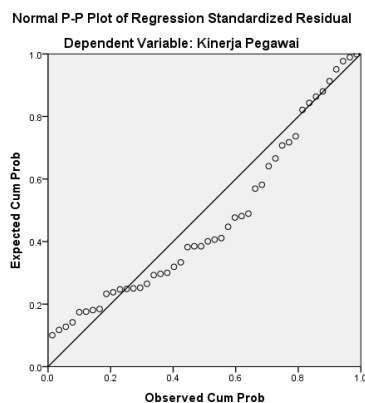
No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kualitas Kerja	750	920	81.52%	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	563	690	81.59%	Cukup Baik
3	Pelaksanaan Tugas	738	920	80.22%	Cukup Baik
4	Tanggung Jawab	734	920	79.78%	Cukup Baik
<b>Skor Variabel</b>		<b>2,785</b>	<b>3,450</b>	<b>80.72%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Variabel kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango memiliki skor 80,72%, yang berada dalam standar yang wajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum memenuhi kriteria organisasi meskipun belum mencapai tingkat ideal atau luar biasa. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan

tanggung jawab mereka dengan tingkat ketepatan waktu, kualitas, dan jumlah pekerjaan yang memadai, meskipun masih banyak area yang perlu dikembangkan. Meskipun beberapa orang telah menunjukkan produktivitas dan disiplin kerja yang luar biasa dalam situasi tertentu, mereka belum secara konsisten mempertahankan kinerja tinggi dalam situasi kerja lainnya.

### Pengujian Normal Probability Plot



**Gambar 1.**  
**Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot**

Gambar tersebut di atas, terlihat titik-titik data mengikuti suatu jalur dan tersebar di sepanjang garis diagonal. Data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data berdasarkan alasan pengambilan keputusan yang telah dijelaskan sebelumnya.

### Pengujian Normalitas

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.99824935
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 1,107 kurang dari simpangan baku sebesar 1,96 dan nilai signifikansi kesalahan (residual) lebih besar dari nilai alfa sebesar 0,05 ( $0,173 > 0,05$ ), maka data variabel penelitian mengikuti distribusi normal, sesuai dengan hasil uji normalitas data (Kolomogorov Smirnov) yang ditampilkan pada tabel di atas.

## Pengujian Multikolinearitas

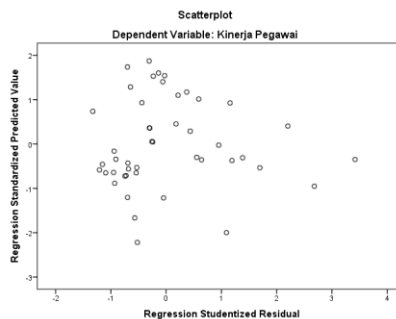
**Tabel 8.**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional	1,248	Non Multikolinearitas
Motivasi kerja	1,248	Non Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 1,248 dan 1,248, menurut hasil pengolahan data yang disebutkan di atas. Ambang batas yang diperlukan tidak terpenuhi oleh angka *Variance Inflation Factor* (VIF) (10). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, uji multikolinearitas terpenuhi.

## Pengujian Heterokedastisitas



**Gambar 2.**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Grafik tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedua titik tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki heteroskedastisitas.

## Pengujian Heterokedastistas Glejser

**Tabel 9.**  
**Hasil Pengujian Heterokedastistas Glejser**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.120	2	28.060	3.243	.059 <sup>b</sup>
Residual	372.003	43	8.651		
Total	428.123	45			

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai signifikansi, yang juga dikenal sebagai nilai probabilitas (P-value), adalah 0,059 berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dibahas sebelumnya. Kriteria alfa 0,05

terlampau oleh nilai signifikansi uji ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.511	4.436		-2.370	.022
1 Kepemimpinan Transformasional	.352	.081	.394	4.340	.000
Motivasi Kerja	.636	.097	.594	6.552	.000

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil penyelidikan tersebut di atas, model regresi linier sederhana berikut dikembangkan=  $-10,511 + 0,352X_1 + 0,636X_2 + e$ . Nilai konstanta kinerja karyawan adalah -10,511 unit. Menurut nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (kepemimpinan transformasional), yaitu 0,352, setiap perubahan satu unit pada variabel kepemimpinan transformasional akan memengaruhi kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,352 kali unit. Menurut nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (motivasi kerja), yaitu 0,636, setiap perubahan satu unit pada variabel motivasi kerja akan memengaruhi kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,636 kali unit.

### Uji Parsial

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Parsial**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	P-Value	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
0	(Constant)	-2.370	0.022		
1	Kepemimpinan transformasional	4.340	0.000	2,017	Signifikan
2	Motivasi kerja	6.552	0.000	2,017	Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Analisis yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki n-k-1 derajat kebebasan ( $46-2-1=43$ ), nilai t hitung sebesar 4,340, dan nilai t tabel sebesar 2,017 pada tingkat signifikansi 5%. Ketika membandingkan kedua nilai t tersebut, nilai t hitung tetap lebih besar daripada nilai t tabel ( $4,340 > 2,017$ ).

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,552 dan nilai t tabel dengan n-k-1 derajat kebebasan ( $46-2-1=43$ ) sebesar 2,017 pada tingkat signifikansi 5%, menurut analisis yang telah disebutkan sebelumnya. Ketika membandingkan kedua nilai t tersebut, nilai t hitung ( $6,552 > 2,017$ ) masih lebih besar daripada nilai t tabel.

## Pengujian Simultan

**Tabel 12.**  
**Hasil Pengujian Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2840.947	2	1420.473	54.332	.000 <sup>b</sup>
Residual	1124.212	43	26.144		
Total	3965.159	45			

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai F-hitung penelitian ini adalah 54,332. Nilai F-tabel adalah 3,200 pada tingkat signifikansi 5%, dengan  $df_1 k = 2$  dan  $df_2 N-k-1 = 46-2-1 = 43$ . Ketika membandingkan kedua nilai F tersebut, nilai F-hitung secara signifikan lebih tinggi daripada nilai F-tabel, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja staf di DPMD Kabupaten Bone Bolango.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 13.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.703	5.11317

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai R Square sebesar 0,716, temuan analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi (kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen). Menurut statistik ini, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional menyumbang 71,60% dari perbedaan kinerja karyawan di DPMD Kabupaten Bone Bolango. Faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini dapat menjelaskan sisanya sebesar 28,40%, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, pengawasan kerja, stres kerja, kerjasama pegawai, serta kompetensi dan dedikasi kerja pegawai.

## Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 14.**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.658	.770
	Kepemimpinan Transformasional	.658	1.000	.445
	Motivasi Kerja	.770	.445	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.000	.	.001
	Motivasi Kerja	.000	.001	.
N	Kinerja Pegawai	46	46	46

Kepemimpinan Transformasional	46	46	46
Motivasi Kerja	46	46	46

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Nilai korelasi dan koefisien regresi ternormalisasi pada tabel sebelumnya masing-masing adalah 0,658 dan 0,394. Koefisien determinasi sebesar 0,259 menunjukkan dampak sebesar 25,90% terhadap kinerja karyawan di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango.

Nilai korelasi dan koefisien regresi ternormalisasi pada tabel sebelumnya masing-masing adalah 0,770 dan 0,594. Hal ini menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,457, yang menunjukkan dampak sebesar 45,70% terhadap kinerja karyawan di Dewan Kepemimpinan Daerah (DPMD) Kabupaten Bone Bolango.

## SIMPULAN

Meskipun motivasi kerja (45,70%) dan kepemimpinan transformatif (25,90%) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua elemen ini bersama-sama menyumbang 71,60% dari pengaruh tersebut; faktor-faktor lain yang tidak dievaluasi menyumbang 28,40% sisanya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan antusiasme dan kepemimpinan karyawan akan meningkatkan produktivitas di DPMD Kabupaten Bone Bolango.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Fikri, R., Baharuddin, M., & Tjenreng, Z. (2025). Manajemen Pelayanan Publik. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(1), 291–304.
- Abu-Qutaish, R., Alost, M. R., Abu-Shosha, G., & Oweidat, I. A. (2025). The relationship between transformational leadership, work motivation, and engagement among nurses in Jordanian governmental hospitals. *BMC Nursing*, 24(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03518-7>
- Adan, S. D., & Gatobu, P. (2024). Transformational leadership on employee performance in Mandera County Government, Kenya. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(2), 45–58. <https://sagepublishers.com/index.php/ijssme/article/view/668>
- Abduh, L. M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan fungsi manajemen pada pegawai Kelurahan se-Kecamatan Mungkaejang Kota Palopo.
- Abubakar. (2021). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Aguinis, H. (2023). Performance management (5th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
- Armansyah. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., & Setiawan, A. (2021). The role of transformational leadership on employee performance: The mediating effect of motivation and work engagement. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 56–64. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.30>
- Deviasari, C., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). The influence of transformational leadership, intrinsic motivation, and extrinsic motivation on employee performance. *Research Horizon*, 5(1), 12–25. <https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/848>
- Endrian, M., & Jamaludin, A. (2024). The impact of transformational leadership and work motivation on employee performance. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 12–22. <http://journal.almatani.com/index.php/invest/article/view/1055>
- Fakhrizni, O., Yudhyani, E., & Kurniasari, E. (2024). Impact of transformational leadership and work motivation on performance with work ethic mediation. *Journal La Bisecoman*, 5(2), 101–115. <https://www.newinera.com/index.php/JournalLaBisecoman/article/view/1355>
- Febrianto, D. B. W., & Sundjoto, S. (2026). Transformational leadership, work motivation, and their influence on employee performance. *RIGGS: Journal of Economics and Management*, 6(1), 55–68. <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/3953>
- Fitriyah, N., Sukasmono, T., & Qomariyah, N. (2024). The role of leadership style and motivation in improving employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 101–115. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2869>
- Hilton, S. K., Madilo, W., & Awaah, F. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: The mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 46(1), 1–20. <https://www.emerald.com/mrr/article/46/1/1>
- Iswahyudi. (2023). *Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ishak, M. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(1).
- Lestariningsih, M. A., & Suhermin, S. (2025). The role of transformational leadership and motivation in enhancing meaningful employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(1), 77–95. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/7887/>
- Lewaherilla, N. C., Rahayu, M., & Limpo, L. (2024). Exploration of transformational leadership style in improving employee performance in the creative industries. *Journal of Management*, 14(1), 55–70. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM/article/view/187>
- Meiryani, M., Nelviana, N., Koh, Y., & Soepriyanto, G. (2022). The effect of transformational leadership and remote working on employee performance during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 919631. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>

- Mulia, R. A. (2021). *Kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai*. Jakarta: Erlangga.
- Murniawati, A., & Achmad, N. (2024). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 77–88. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2926>
- Qalati, S. A., Li, W., Ahmed, N., Ali, S., Khan, A., & Mirani, M. A. (2022). Examining the factors affecting employee performance: The mediating role of employee engagement. *Heliyon*, 8(3), e09010. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09010>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Rojak, J. A., Sanaji, S., & Witjaksono, A. D. (2024). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *Jurnal Edukasi*, 18(2), 233–245. <https://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/926>
- Sari, N. P., Muhammad, H., & Aini, N. (2023). Leadership style and work motivation: Driving performance. *Journal of Social Research*, 5(2), 112–125. <https://pdfs.semanticscholar.org/5a6a/61a13be04d108a9a87fecec850664e831d08.pdf>
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2021). Impact of work motivation on employee performance: Evidence from service sector. *International Journal of Business and Management*, 16(2), 45–56. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n2p45>
- Setiawan, A. (2024). *Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik*.
- Setiawan, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru yang dimediasi oleh motivasi.
- Sinaga, H. (2023). *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi publik*. Medan: USU Press.
- Subhan. (2022). *Gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sidik, M. S. N., Desywan, E., Raharjo, S. T., & Pradana, M. S. (2024). The effect of transformational leadership values on worker performance. *Research Horizon*, 4(3), 210–222. <https://lifescifi.com/journal/index.php/RH/article/view/416>
- Suryadi, Y., & Dewi, N. L. Y. (2024). The impact of transformational leadership on organizational performance and employee motivation. *Transforma Journal of Management*, 10(1), 1–15. <http://www.jurnal.pascasarjana-unpas.web.id/index.php/tjm/article/view/129>
- Syarifuddin, S. (2023). Can transformative leadership, work discipline, and work motivation improve employee performance? *Advances in Economics & Business*, 2(1), 45–55. <http://advancesinresearch.id/index.php/AJEB/article/view/100>
- Tran, Y. T., & Hoang, T. C. (2024). Transformational leadership and public employee performance: The mediating roles of employee participation and public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 90(1), 1–18. <https://doi.org/10.1177/00208523241230439>

- Weerakkody, I. P., & Agarwal, N. (2024). Influence of transformational leadership on job performance in the education context: A review. *International Journal of Education and Social Science*, 6(2), 88–102.  
<https://ejournal.lucp.net/index.php/ijeissah/article/view/3396>
- Warman. (2022). *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, P. A., Alam, H. V., Mendo, A. Y., Gorontalo, U. N., Gorontalo, U. N., & Gorontalo, U. N. (2025). Kabupaten Bone Bolango Kepala Dinas Sekretaris Kepala Bidang Staf Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1253–1260.

## **TENTANG PENULIS**