

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Yudi Ramadhan¹ Ice Kamela, S.E., M.M²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: yudiramadhann21@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: icekamela@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 69 orang pegawai negeri sipil. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji t-statistik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai. Implementasi gaya kepemimpinan transaksional dan tingginya motivasi kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of transactional leadership and work motivation on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of West Sumatra Province. The study employed a quantitative method involving 69 civil servant respondents. Data collection was conducted through the direct distribution of questionnaires. The collected data were analyzed using multiple linear regression and t-test statistical methods. The results showed that transactional leadership had a positive and significant effect on employee. Work motivation was also proven to have a positive impact on employee performance. The implementation of a transactional leadership style and high work motivation contributed to improving employee performance.

Keyword: transactional leadership; work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai penyelenggara layanan publik dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan guna mewujudkan birokrasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Salah satu cara

untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam instansi yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik dan pembangunan daerah. Menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada kemajuan organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Secara nasional, kualitas aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia masih menjadi sorotan. Kementerian PAN-RB (2024) mengungkapkan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam meningkatkan kinerja ASN adalah lemahnya motivasi kerja dan kurang optimalnya pola kepemimpinan di berbagai instansi pemerintah daerah. Data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN Indonesia pada tahun 2023 hanya mencapai 57,3 dari skala 100, jauh dari target RPJMN yang menargetkan skor di atas 75 pada tahun 2024. Fakta ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia di sektor publik, terutama terkait gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja.

Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan energi dan mineral, termasuk pemerataan jaringan listrik, layanan internet pedesaan, hingga pembangunan infrastruktur komunikasi. Instansi ini berperan penting dalam mendukung ketahanan energi daerah yang sejalan dengan target pembangunan nasional, khususnya pemerataan akses energi di wilayah pedesaan dan terpencil. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pencapaian target kerja instansi ini belum optimal. Data menunjukkan bahwa realisasi program-program prioritas seperti Program Listrik Masuk Desa dan Program Mitigasi Pemerataan Jaringan belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2023, program Listrik Masuk Desa hanya terealisasi sebesar 65% dari target 100%, dan program mitigasi pemerataan jaringan mencapai 78% dari target yang sama (HRD Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral, 2024). Kinerja yang belum optimal tersebut disinyalir dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

Penelitian pendahuluan yang dilakukan melalui pra-survei kepada 30 pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kurang termotivasi dan kurang memperoleh dukungan kepemimpinan yang mendorong peningkatan kinerja mereka. Padahal, menurut Luthans (2017), keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan serta tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan transaksional, yang menekankan pada sistem penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja pegawai, menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2016). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor pendorong penting bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Rivai & Sagala, 2016).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor, baik sektor publik maupun swasta. Putri (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV AJP. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Aqmarina dkk. (2016) dan Apriliani & Sriathi (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan karena adanya kejelasan tugas, penghargaan atas pencapaian, dan sanksi terhadap pelanggaran. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Prabowo (2020) dan Jintar (2022).

Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji

pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Selain memberikan kontribusi secara praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah di Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Rivai & Sagala, 2016). Kinerja merupakan faktor penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi, karena kinerja individu secara langsung akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai, semakin besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Masa'deh dkk. (2016), yang mencakup:

- a. Pelayanan yang diberikan instansi
- b. Pengembangan karir
- c. Efisiensi dalam tata kelola manajemen
- d. Produktivitas pegawai
- e. Tingkat ketanggapan atas keluhan masyarakat
- f. Pengelolaan aset yang baik

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan. Dalam penerapannya, pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang mampu menunjukkan kinerja sesuai harapan, serta menjatuhkan sanksi kepada mereka yang tidak berhasil mencapai target yang telah ditetapkan (Luthans, 2017). Gaya kepemimpinan ini cenderung menekankan pada pencapaian tujuan jangka pendek, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya (Naeem & Nawaz, 2017).

Karakteristik utama dari kepemimpinan transaksional meliputi (Luthans, 2017):

- a. Fokus pada tujuan jangka pendek
- b. Penekanan pada aturan, kebijakan, dan prosedur yang jelas
- c. Sistem penghargaan dan sanksi yang tegas
- d. Efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi
- e. Penolakan terhadap perubahan radikal yang berisiko

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023), Aqmarina dkk. (2016), dan Apriliani & Sriathi (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui pemberian insentif berbasis prestasi kerja. Bousbia

dkk. (2015) dalam penelitiannya di lima bank Aljazair juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan melalui mekanisme *reward and punishment*.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa motivasi mencerminkan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi, motivasi kerja menjadi faktor penentu utama tingkat keterlibatan dan produktivitas pegawai.

Beberapa teori motivasi yang relevan untuk memahami perilaku pegawai antara lain:

- a. Teori Dua Faktor Herzberg: Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg, terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Faktor pertama adalah faktor pemeliharaan (*hygiene factors*), yang mencakup aspek-aspek seperti upah, jaminan keamanan dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja. Faktor kedua adalah faktor motivator, yang meliputi pencapaian, penghargaan atau pengakuan, dan tanggung jawab, yang berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2016).
- b. Teori X dan Y McGregor: McGregor membedakan dua pandangan manajer terhadap bawahan. Teori X menganggap pegawai malas dan perlu diawasi secara ketat, sedangkan Teori Y menganggap pegawai bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri (George & Jones, 2013). Pemahaman teori ini penting dalam memilih gaya kepemimpinan yang sesuai.

Dalam penelitian Almusaddar dkk. (2018), motivasi kerja diukur melalui indikator berikut:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan
- c. Komitmen untuk memberikan hasil terbaik
- d. Kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Keyakinan bahwa pekerjaan bermanfaat bagi organisasi
- f. Rasa mampu menyelesaikan tugas secara efektif

Penelitian Jintar (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Prabowo (2020) juga menegaskan bahwa motivasi yang kuat mendorong karyawan mencapai target kinerja yang diharapkan.

Penelitian serupa juga dilakukan di sektor publik negara lain. Misalnya, penelitian Masa'deh dkk. (2016) di Yordania menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, didukung oleh kepemimpinan transaksional yang efektif. Di Malaysia, penelitian oleh Naeem & Nawaz (2017) mengungkapkan bahwa pegawai pemerintah yang memiliki tingkat motivasi tinggi menunjukkan performa kerja yang lebih baik dan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- b. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei yang bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Sekaran & Bougie, 2016).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat, yang berjumlah 87 orang. Populasi terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS), pegawai kontrak, dan pegawai honorer. Namun, penelitian ini hanya fokus pada pegawai yang berstatus sebagai PNS karena mereka memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih permanen dalam struktur organisasi.

Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan meliputi pegawai yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam pelaksanaan program dan pelayanan publik di bidang energi dan mineral. Dari 69 PNS yang memenuhi kriteria, seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang relevan dan akurat, serta meminimalkan bias yang mungkin timbul apabila data diambil secara acak dari seluruh populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner disusun dalam format pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang berkisar dari nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga nilai 5 (Sangat Setuju). Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara informal kepada beberapa responden untuk mendapatkan gambaran umum terkait kondisi organisasi, meskipun data utama yang diolah tetap berasal dari hasil kuesioner.

4. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai (Y)

Diukur melalui enam indikator berdasarkan Masa'deh dkk. (2016), meliputi pelayanan, pengembangan karir, efisiensi tata kelola, produktivitas, tanggapan atas keluhan masyarakat, dan pengelolaan aset.

b. Kepemimpinan Transaksional (X1)

Diukur dengan empat indikator dari Masa'deh dkk. (2016), seperti perhatian pimpinan terhadap bawahan, pencatatan kesalahan, pemberian penghargaan, dan konsistensi dalam sistem *reward and punishment*.

c. Motivasi Kerja (X2)

Diukur dengan tujuh indikator berdasarkan Almusaddar dkk. (2018), antara lain menariknya pekerjaan, kenyamanan kerja, komitmen organisasi, dan keyakinan pegawai terhadap kontribusi pekerjaannya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian dan menjamin kerahasiaan data responden agar mereka merasa nyaman dalam mengisi kuesioner. Kuesioner disebar dalam bentuk *hardcopy*, dan responden diberi waktu tiga hari untuk

mengisinya.

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif serta analisis regresi linear berganda, yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Langkah-langkah analisis meliputi:

- a. Statistik Deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.
- b. Uji asumsi klasik, yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan guna memastikan keabsahan dan kelayakan model regresi yang digunakan dalam analisis.
- c. Analisis Regresi Linear Berganda, untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen.
- d. Uji t-statistik, digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima.
- e. Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian, yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan transaksional, dan motivasi kerja.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi
Kinerja Pegawai	69	10	30	25.42	4.11
Kepemimpinan Transaksional	69	9	20	16.46	2.74
Motivasi Kerja	69	13	25	20.83	3.28

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa rata-rata skor kinerja pegawai mencapai 25,42 dari skala maksimum 30. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat secara umum berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingginya nilai kinerja tersebut juga mencerminkan adanya komitmen pegawai dalam memberikan layanan publik yang berkualitas, baik dalam hal produktivitas, efisiensi, maupun responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Jika dikaitkan dengan teori Robbins dan Judge (2016), capaian ini menunjukkan bahwa pegawai telah memenuhi aspek kuantitas maupun kualitas kinerja, yang menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi sektor publik.

Sementara itu, variabel kepemimpinan transaksional menunjukkan skor rata-rata sebesar 16.46 dari skala maksimum 20. Nilai ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional dalam organisasi cukup kuat dan mendapat respon positif dari pegawai. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan mencakup pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, serta penegakan sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi target kinerja. Hal ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transaksional yang menekankan pada pertukaran yang adil dan terukur antara atasan dan

bawahan (Luthans, 2017). Skor yang tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa pimpinan di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat berhasil menciptakan sistem *reward and punishment* yang konsisten, sehingga mampu memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Selain itu, variabel motivasi kerja pegawai juga mencatatkan skor rata-rata sebesar 20.83 dari skala maksimum 25, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, baik karena adanya kepuasan intrinsik, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, maupun faktor ekstrinsik, seperti adanya penghargaan atau insentif yang diberikan oleh organisasi. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg yang membedakan antara faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, dengan faktor hygiene, seperti kondisi kerja dan gaji (Robbins & Judge, 2016). Skor motivasi kerja yang tinggi juga menunjukkan bahwa organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki peluang untuk berkembang secara profesional.

Apabila ketiga variabel tersebut dianalisis secara bersamaan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sinergis antara kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Kepemimpinan yang jelas dalam memberikan arahan dan penghargaan, disertai dengan motivasi internal pegawai yang kuat, berperan penting dalam menciptakan kultur kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2, yang memuat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel

independen, tingkat signifikansi, serta interpretasi dari hasil analisis yang diperoleh.

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Penelitian

Model	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	4.325	-	-
Kepemimpinan Transaksional	0.563	0.005	Signifikan (H1)
Motivasi Kerja	0.568	0.001	Signifikan (H2)

a. Hipotesis Pertama (H1): Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.563, dengan nilai signifikansi 0.005 (< 0.05). Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dengan kata lain, semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2017), bahwa kepemimpinan transaksional mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan melalui sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Kepemimpinan yang bersifat tegas dan berorientasi pada pencapaian hasil mendorong pegawai untuk lebih terfokus dalam memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Temuan dalam penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2023), yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di sektor swasta, khususnya pada CV AJP. Selain itu, penelitian Bousbia dkk. (2015) di sektor perbankan Aljazair juga menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara nyata.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pimpinan di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat untuk terus mempertahankan pola kepemimpinan transaksional yang efektif, dengan memastikan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta konsistensi dalam penerapan sanksi terhadap pegawai yang tidak memenuhi target kinerja

b. Hipotesis Kedua (H2): Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,568 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, di mana faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, memberikan kontribusi besar

terhadap peningkatan kinerja individu (Robbins & Judge, 2016). Selain itu, teori kebutuhan Maslow (George & Jones, 2013) juga menjelaskan bahwa setelah kebutuhan dasar pegawai terpenuhi, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mencapai aktualisasi diri melalui prestasi kerja.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Jintar (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian Prabowo (2020) memperkuat hasil tersebut dengan menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penentu dalam pencapaian target individu maupun organisasi di sektor publik Indonesia.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu menciptakan strategi peningkatan motivasi kerja secara sistematis dan berkelanjutan. Program yang dapat diterapkan antara lain pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir pegawai

3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional di Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Luthans (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui sistem penghargaan dan hukuman yang jelas.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa pekerjaan mereka bermakna, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan pribadi menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas yang diemban, seperti dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2016).

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Putri (2023) dan Jintar (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta.

KESIMPULAN

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pimpinan instansi untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai, serta menciptakan program peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian insentif berbasis kinerja. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin efektif penerapan gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian pihak organisasi terhadap faktor-faktor internal pegawai guna meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publik. Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada pimpinan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional yang efektif, khususnya dalam hal pemberian penghargaan yang adil dan sistem sanksi yang konsisten. Selain itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pengembangan karir, pelatihan, dan pemberian insentif yang sesuai, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat atas izin dan bantuan yang telah diberikan selama proses pengumpulan data penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan lengkap. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga disampaikan kepada pembimbing, Ibu Ice Kamela, SE, MM, atas bimbingan dan arahan yang sangat berharga selama penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa Judul Buku:

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Liberty.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pustaka yang berupa Makalah/Jurnal Ilmiah:

- Almusaddar, A. A. S., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21–40.
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164–173.
- Bousbia, A. B., Ridic, O., & Jukic, T. (2015). The Effect of Transactional Leadership on Employees' Performance - Case Study of 5 Algerian Banking Institutions. *Economic Review - Journal of Economics and Business*, 13(2).
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727–4730.
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). Associations Among Transformational

- Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing, Job Performance, and Firm Performance: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Naeem, M., & Nawaz, M. A. (2017). The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee's Performance. *Pakistan Social Sciences Review*, 1(2), 119–135. [https://doi.org/10.35484/pssr.2017\(1-ii\)04](https://doi.org/10.35484/pssr.2017(1-ii)04)
- Nelson, A., & Menceng, M. (2023). Analisis Pengaruh Transactional Leadership dan Organizational Culture terhadap Employee Performance dengan Work Motivation sebagai Mediasi. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i1.2968>
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP. *Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 6(1), 81–84.
- Syah, T. Y. R., Wahyuni, N. P. D., & Purwandari, D. A. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.

Pustaka yang berupa Tesis/Skripsi:

- Istadi, I. (2006). *Development of A Hybrid Artificial Neural Network – Genetic Algorithm for Modelling and Optimization of Dielectric-Barrier Discharge Plasma Reactor* [PhD Thesis, Universiti Teknologi Malaysia].

Pustaka yang berupa Artikel Web:

- Ricardo, E. (2024). Menteri PANRB: Kualitas ASN Indonesia Masih Rendah. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220926075511-4-374839/menteri-panrb-kualitas-asn-indonesia-masih-rendah>