

***ANALYSIS INFLUENCE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
STYLE, MOTIVATION, LOYALTY PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES IN PUJER BONDOWOSO DISTRICT OFFICE***

**Della Septia Ningrum<sup>1</sup>; Ira Puspitadewi S.<sup>2</sup>; Tatit Diansari Reskiputri<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Email : Dellaseptia8@gmail.com<sup>1</sup>; irapuspita@unmuhjember.ac.id<sup>2</sup>;  
tatit.diansari@unmuhjember.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai elemen penggerak yang utama. Tujuan perusahaan dapat tercapai pada saat sumber daya manusia dikelola dengan baik, efektif, dan efisien. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan loyalitas pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan populasi berupa seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso yang berjumlah 45 orang, di mana teknik sampel jenuh digunakan dalam pengambilan sampel. Data primer diperoleh dari kuesioner dan dilakukan analisis dengan regresi linier berganda, serta dilakukan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji f, uji t, dan uji determinasi yang diolah menggunakan program SPSS. Penelitian menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan loyalitas memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Loyalitas

**ABSTRACT**

*To achieve their goals, companies require human resources as a crucial driving factor. Effective and efficient human resource management is essential for attaining these objectives. This study aims to investigate the impact of transformational leadership style, motivation, and loyalty on employee performance at the Pujer Bondowoso District Office. Employing a quantitative approach, the study involves all 45 employees at the Pujer Bondowoso District Office, utilizing a saturated sampling technique. Primary data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, along with normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, as well as t-tests, F-tests, and determination tests, processed via the SPSS program. The findings reveal that transformational leadership style, motivation, and loyalty significantly influence employee performance at the Pujer Bondowoso District Office.*

*Keywords : Transformational Leadership Style; Motivation; Loyalty*

**PENDAHULUAN**

Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia, karena mereka adalah pihak yang berperan sebagai pembuat keputusan. Oleh karenanya, perusahaan memerlukan karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi untuk mencapai tujuannya. Kinerja, yang merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan, dan

kesempatan, dapat dinilai pada hasil dari kerja seseorang. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada kualitas dan kuantitas dari hasil kerja mereka, serta kemampuan mereka dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab diberikan. Tingkat kemampuan atau keterampilan seorang pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan.

Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, loyalitas motivasi, pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 45 pegawai Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso. Teknik analisis yang dipakai yaitu regresi linier berganda, dengan data yang diperoleh melalui metode survei.

Hasil penelitian menunjukkan permasalahan berupa menurunnya jumlah pegawai periode tahun 2021-2023. Kurangnya perhatian individu antara pemimpin dan pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai. Loyalitas pegawai juga di pengaruhi oleh kurangnya motivasi atau dorongan dari pemimpin yang mengakibatkan pegawai perlu beradaptasi terhadap lingkungan kerja, rekan kerja dan pemimpinnya.

Berdasarkan tabel 1. diketahui data penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso dapat di lihat dari tahun 2022 terdapat 48 pegawai dengan kinerja baik, sedangkan tahun 2023 terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 45 pegawai dengan kinerja baik. Kurangnya motivasi atau dorongan dari pemimpin yang menyebabkan jumlah pegawai menurun dari tahun 2022-2023. Selain itu, juga disebabkan karena kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widiyati et al., (2021), manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu atau seni yang membenahi hubungan dan peran tenaga kerja dalam perusahaan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan efektif dan efisien, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya serta memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.

### **Kinerja Pegawai**

Robbins (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana individu berupaya memberikan kekuatan tertentu kepada pekerjaannya.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Hardianti (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mampu mencapai dan meningkatkan kinerja pada tingkat yang tinggi dengan memotivasi karyawan melalui pendekatan kepemimpinan tersebut.

### **Motivasi**

Motivasi menurut utami (2020) motivasi adalah semangat kerja seseorang dalam mencapai target yang di inginkan yang merupakan suatu tindakan atau penggerak yang dapat memunculkan suatu ide kerja.

### **Loyalitas**

Menurut Citra (2019), loyalitas adalah sikap mental karyawan terhadap perusahaan, di mana karyawan tetap bertahan meskipun perusahaan mengalami ketidakstabilan.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka penelitian ini menempatkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan loyalitas sebagai variabel bebas, kinerja pegawai menjadi variabel terikat. Kerangka konseptual ini diuji secara parsial.

### ***Gambar 2 Kerangka Konseptual***

#### **Hipotesis**

- H1 : olahlah kalimat diatas sehingga plagiasinya menjadi kecil di turnitin
- H2 : Motivasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
- H3 : Loyalitas berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada. (Zulkarnaen, W., Amin, N. N., 2018:113).

### **Jenis Data**

Analisis deskriptif ini memakai metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode ini adalah suatu jenis penelitian dengan ciri teknisnya bersistem, terancang, dan tertata dengan jelas mulai awal hingga perencanaan.

### Sampel

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso, yang didapat dari wawancara dan kuesioner terstruktur.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2016), bahwa teknik sampling jenuh ialah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dipakai sebagai sampel penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner melibatkan 45 pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso. Penelitian ini mencakup karakteristik dari responden, yaitu jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, 75,6% responden adalah laki-laki dan 24,4% adalah perempuan. Berdasarkan usia, dibagi dalam beberapa kelompok: usia  $\leq 25$  tahun ada 1 pegawai (2,2%), usia 26-35 tahun ada 10 pegawai (22,2%), usia 36-45 tahun ada 16 pegawai (35,6%), usia 46-55 tahun sebanyak 10 pegawai (22,2%), dan usia  $> 55$  tahun sebanyak 8 pegawai (17,8%).

### Hasil Analisis Data

#### Regresi Linear Berganda

Lihat Pada Tabel 2, Model regresi didapat dari tabel 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,777 + 0,445X_1 + 0,205X_2 + 0,075X_3$$

Dari model ini, dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Konstanta sebesar -0,777 menunjukkan tidak ada perubahan pada nilai variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah -0,777.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0,445 dan bernilai positif. Ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebanyak 1 poin, variabel independen lainnya diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,445.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi adalah 0,205 dan bernilai positif. Ini menunjukkan variabel Motivasi memiliki peningkatan 1 poin, dengan variabel independen lainnya diasumsikan tetap, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,205.

4. Koefisien regresi untuk variabel Loyalitas adalah 0,075 dan nilainya positif. Ini berarti jika variabel Loyalitas mengalami peningkatan 1 poin, variabel independen lainnya diasumsikan tetap, sehingga kinerja pegawai akan meningkat 0,075.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Lihat Pada Tabel 3, Pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa:

#### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil analisis data dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung adalah 5,682, memiliki nilai lebih besar dari nilai t tabel 1,83, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

#### 2. Motivasi (X2)

Analisis data dari uji t (parsial) dihasilkan motivasi (X2) mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung adalah 3,409, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,683, dan nilai signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai.

#### 3. Loyalitas (X3)

Analisis data dari uji t (parsial) dihasilkan loyalitas (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung adalah 1,892, lebih besar dari nilai t tabel 1,683, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Lihat Pada Tabel 4 Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,955. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan loyalitas (X3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 95,5%.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Pegawai

Uji hipotesis secara parsial dihasilkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 5,682 yang melebihi nilai t tabel 1,683, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan

transformatif yang dipakai oleh pemimpin di Kantor Kecamatan Pujer memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Prayudi (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformatif sebagai jenis kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk mengutamakan kepentingan bersama dan memiliki kemampuan pengaruh yang luar biasa. Fokus utamanya adalah pada pengembangan bawahan. Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Adistri Lestari dan Emma (2018) dimana gaya kepemimpinan transformatif juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Univenus Menara.

Hasil ini memberikan bukti yang kuat bahwa pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan transformatif dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai, yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pujer.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis uji hipotesis secara parsial, ditemukan bahwa variabel motivasi (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 3,409 yang melebihi nilai t table 1,683, dan nilai signifikansi ialah 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat motivasi yang dialami oleh setiap pegawai di Kantor Kecamatan Pujer dapat mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Utami (2020), adalah semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yang merupakan pendorong yang mampu memunculkan ide-ide kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Susanto (2019), yang menemukan bahwa motivasi juga mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan di divisi penjualan PT Tembaka.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis uji hipotesis parsial menghasilkan bahwa variabel loyalitas kerja (X3) mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 1,892 yang melebihi nilai t table yaitu 1,683, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat loyalitas tinggi di Kantor Kecamatan Pujer dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Loyalitas, seperti yang dijelaskan oleh Citra (2019), mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, di mana karyawan tetap bertahan meskipun kondisi perusahaan tidak stabil. Temuan ini

konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Putri (2020), yang menemukan bahwa loyalitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa 1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. 2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. 3. Loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis merekomendasikan hal-hal berikut: a) Dalam mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional, diperlukan sosok pemimpin yang mampu merangsang kreativitas bawahannya. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Kecamatan Puger Bondowoso meningkatkan lagi gaya kepemimpinan transformasional, sehingga pemimpin dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan ini, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditentukan oleh kantor, yang akan mendorong kinerja pegawai secara maksimal. b) Sebaiknya Kantor Kecamatan Puger Bondowoso meningkatkan motivasi kerja pegawai, agar para pegawai dapat lebih memiliki semangat kerja, dan dengan demikian, kualitas kinerja pegawai di kantor tersebut bisa ditingkatkan. c) Kantor Kecamatan Puger Bondowoso harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang dapat menaikan loyalitas pegawai. Dengan terciptanya loyalitas, pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga memudahkan pencapaian tujuan instansi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ang, Yosef, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4).
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Hardianti, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar* [Manajemen]. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Liyana, T. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Dokter Pada Rsud Dr. H. Soewondo Kabupaten Kendal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2)
- Mahayuni, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(5), 1696-1716

- Prasetyo, E. (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Urinka*, 9(2)
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11 (2)
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Ratnasari, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2).
- Robbins, S. W. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.
- Utami, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25.
- Zulkarnaen, W., Amin, N. N. (2018). *Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(1), 106-128.

## TABEL

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pujer Bondowoso Tahun 2021-2023

No	Tahun	Kategori Range			
		Kategori	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik
	Range	85-100	75-85	50-75	0-5
	2021	-	47 Pegawai	-	-
	2022	-	48 Pegawai	-	-
	2023	-	45 Pegawai	-	-

Sumber: Kantor Kecamatan Pujer Kabupaten Bondowoso Tahun 2024

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	UStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.777	0.490		-1.84	0.121
	X1	0.445	0.078	0.575	5.682	0.000
	X2	0.205	0.060	0.305	3.409	0.001
	X3	0.075	0.058	0.121	1.292	0.203

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah, 2024



Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	5,682	1,683	0,000
Motivasi (X2)	3,409	1,683	0,000
Loyalitas (X3)	1,892	1,683	0,000

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Derteminasi (Uji R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977 <sup>a</sup>	0,955	0,952	0,701

a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3

Sumber : Data primer diolah, 2024