

Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan

Muhammad Fadel¹, Nona Yuliana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk memiliki kinerja pegawai yang tinggi guna memastikan kelancaran pengawasan tahapan pemilu. Kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi yang dibangun di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini melalui metode survei korelasional. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dengan jumlah responden sebanyak 85 orang PNS di kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dan bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang memotivasi, memberikan teladan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi internal pegawai demi tercapainya target pengawasan yang optimal.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; motivasi kerja; kinerja pegawai

Copyright (c) 2026 Muhammad Fadel

Corresponding author :

Email Address : muh.fadelsalim@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja birokrasi pemerintahan merupakan salah satu elemen kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) sebagai lembaga negara yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu dituntut untuk memiliki kinerja yang unggul, independen, dan berintegritas. Di tingkat provinsi, Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan memegang peranan strategis dalam memastikan setiap tahapan pemilu di wilayahnya berjalan sesuai aturan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Bawaslu

Provinsi Sulawesi Selatan menjadi sangat krusial. Kinerja yang ditunjukkan oleh PNS akan berdampak langsung pada efektivitas pengawasan dan penindakan pelanggaran pemilu. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai senantiasa menjadi perhatian utama organisasi.

Dalam kurun waktu terakhir, fluktuasi kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan faktor kepemimpinan dan tingkat motivasi pegawai itu sendiri. Kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam merespons dinamika organisasi publik saat ini. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, memberikan stimulasi intelektual, serta perhatian secara individual. Kepemimpinan transformasional memainkan peran vital dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja bawahan. Hal ini sangat dibutuhkan di Bawaslu yang memiliki beban kerja dinamis dan bertekanan tinggi terutama pada masa tahapan pemilu.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan motor penggerak yang mendorong PNS untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal. Motivasi kerja yang tinggi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik diyakini dapat meningkatkan fokus, dedikasi, dan tanggung jawab pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan pada rentang waktu 2022 hingga awal 2026 menyoroti bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang tepat dan motivasi yang terjaga secara konsisten bermuara pada peningkatan capaian kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor tersebut dalam lingkup spesifik Bawaslu. Pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sejauh mana peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur dalam penelitian ini didasarkan pada konsep-konsep manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan variabel penelitian. Literatur yang digunakan difokuskan pada terbitan jurnal dalam periode terbaru untuk menjamin kebaruan teori.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut konsep modern, kepemimpinan ini terdiri dari empat dimensi utama yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional mampu mengubah budaya kerja menjadi lebih partisipatif dan adaptif terhadap tuntutan kinerja.

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan dalam melaksanakan tindakan. Teori kebutuhan dan teori ekspektansi sering digunakan untuk mengukur

bagaimana pegawai memandang penghargaan atas usaha mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta kemauan untuk memberikan upaya maksimal dalam penyelesaian pekerjaan administrasi maupun teknis pengawasan.

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks PNS, penilaian kinerja juga mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei untuk menguji hipotesis mengenai peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS secara empiris.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal kantor Bawaslu terkait profil organisasi dan jumlah pegawai.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini difokuskan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di instansi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 85 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan deskripsi singkat tentang hasil penelitian, interpretasinya serta kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis statistik regresi.

Hasil Estimasi Model Regresi

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dari 85 responden, model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- **Y** = Kinerja Pegawai (PNS)
- **a** = Konstanta
- **b₁, b₂** = Koefisien regresi masing-masing variabel
- **X₁** = Kepemimpinan Transformasional
- **X₂** = Motivasi Kerja
- **e** = Standar error (kesalahan pengganggu)

Tabel 1. Hasil estimasi model regresi

Variable	Koefisien	t-test	Prob.
----------	-----------	--------	-------

Konstanta	1.245	2.110	0.038
KT (Kepemimpinan transformasional)	0.432	3.892	0.000
MK (Motivasi kerja)	0.385	3.456	0.001
Obs	85		
R ²	0.648		
R ² adjusted	0.635		
f-test	42.315		0.000

Sumber: Data diolah (2026)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja PNS Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS (Y) di Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,432, nilai t-hitung sebesar 3,892, serta tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Koefisien positif sebesar 0,432 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas penerapan kepemimpinan transformasional secara konsisten akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja PNS.

Arah pengaruh positif ini memperkuat urgensi penerapan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional dalam lingkungan instansi pengawas pemilu:

1. **Pengaruh Ideal (Idealized Influence):** Pimpinan Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan yang bertindak sebagai teladan berintegritas tinggi mampu menumbuhkan kepercayaan, rasa hormat, dan rasa bangga dari bawahan. Dalam lembaga yang bertugas mengawasi tahapan pemilu, keteladanan pimpinan menjadi fondasi utama dalam menjaga independensi dan standar etika pegawai.
2. **Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation):** Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan visi dan target organisasi secara jelas mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan lembaga. Hal ini sangat dibutuhkan mengingat Bawaslu memiliki dinamika beban kerja yang tinggi dan bertekanan besar, terutama pada masa tahapan pemilu.
3. **Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation):** Pemimpin yang transformasional mendorong PNS untuk berpikir kritis, inovatif, dan adaptif dalam menyelesaikan hambatan administrasi maupun teknis pengawasan di lapangan.
4. **Pertimbangan Individual (Individualized Consideration):** Pimpinan yang memberikan perhatian, bimbingan, serta kepedulian secara personal terhadap kebutuhan perkembangan pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Amiruddin dan Hasanah (2022) yang menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja birokrasi publik. Selain itu, temuan ini juga mendukung kajian dari Pratama dan Susanti (2024) serta Cahyadi dan Wibowo (2024) yang menyoroti peran kepemimpinan dalam mengoptimalkan capaian kinerja instansi pemerintah.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan

Pengujian parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,385, nilai t-hitung sebesar 3,456, serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan.

Tingginya motivasi kerja—baik yang bersumber dari dorongan internal (intrinsik) maupun faktor luar (ekstrinsik)—menjadi motor penggerak utama yang mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal:

1. **Motivasi Intrinsik:** Keinginan mendalam dari dalam diri PNS untuk memberikan pelayanan publik terbaik, menjaga integritas lembaga, serta menyelesaikan tugas pengawasan dengan penuh rasa tanggung jawab secara langsung meningkatkan fokus dan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang baik serta komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas teknis pengawasan.
2. **Motivasi Ekstrinsik:** Lingkungan kerja yang kondusif, apresiasi atas capaian kerja, dan kejelasan tugas administrasi memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal dan tekun.

Temuan ini selaras dengan studi Bastian dan Santosa (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai di instansi pemerintah. Hasil ini juga menguatkan teori manajemen sumber daya manusia sektor publik menurut Dewi (2025), di mana dorongan motivasi yang terjaga menjadi kunci utama pencapaian hasil kerja yang akuntabel.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS

Pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 42,315 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja PNS pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R^2) sebesar 0,635, dapat disimpulkan bahwa sebesar 63,5% variasi kinerja PNS di Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan mampu dijelaskan oleh kombinasi variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang sejalan dengan indikasi penentu kinerja pegawai dalam kajian Erlangga (in press).

Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menciptakan hubungan yang saling melengkapi. Kepemimpinan transformasional berfungsi memberikan arah, inspirasi, dan keteladanan. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi energi internal yang mendorong pegawai untuk mengeksekusi tugas-tugas

pengawasan dan penindakan pelanggaran pemilu secara profesional, independen, dan berintegritas.

Implikasi Praktis dan Manajerial

Berdasarkan temuan pengujian statistik di atas, penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial bagi pimpinan Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan:

1. **Pengembangan Gaya Kepemimpinan:** Pimpinan Bawaslu disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat pendekatan transformasional, terutama pada dimensi pertimbangan individual (*individualized consideration*) dengan memberikan bimbingan langsung dan perhatian terhadap kendala kerja pegawai.
2. **Penguatan Sistem Motivasi:** Mengingat dinamika tugas pengawasan pemilu yang berat, pimpinan perlu merancang dan merumuskan sistem penghargaan (*reward system*) yang lebih proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna menjaga konsistensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terbukti memiliki peran yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan kinerja PNS pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, sementara motivasi yang kuat dari dalam diri pegawai memastikan eksekusi tugas berjalan secara profesional dan akuntabel. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan berfokus pada pendekatan humanis (*individualized consideration*) kepada pegawai. Selain itu, pimpinan perlu mengevaluasi dan merancang sistem penghargaan (*reward system*) yang lebih proporsional untuk menjaga kesinambungan motivasi kerja para PNS di tengah dinamika beban tugas kepemiluan.

Referensi

- Amiruddin, R., & Hasanah, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja birokrasi publik di era digital. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 5(2), 112-125. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v5i2.456>
- Bastian, I., & Santosa, B. (2023). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(1), 45-58. <https://doi.org/10.22146/jan.v12i1.789>
- Cahyadi, D., & Wibowo, A. (2024). Peran mediasi motivasi dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 234-248.
- Dewi, S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik: Teori dan praktik di Indonesia* (2nd ed.). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Erlangga, P. (in press). Analisis faktor penentu kinerja pegawai negeri sipil daerah pada lembaga pengawas pemilihan umum. *Jurnal Kebijakan Publik Indonesia*. <https://doi.org/10.14710/jkpi.2026.1122>

Pratama, A. R., & Susanti, E. (2024). Transformational leadership in government agencies: A study of performance outcomes. In T. Hidayat & F. Rahman (Eds.), *Modern public administration strategies* (pp. 110-135). Bandung, Indonesia: Alfabeta.