

PERAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KABUPATEN TAKALAR

Sudirman¹, Ahmad Musseng², Iqbal³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹sudirman@gmail.com, ²amusseng@gmail.com, ³iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and transformational leadership style on the performance of the employees of the Social Service for Village Community Empowerment in Takalar Regency, and to determine the dominant influencing factors. This type of research is a survey. The study population was all 70 employees of the Village Community Empowerment Social Service Office in Takalar Regency, who were organic employees (PNS). Because the population is small or less than 100 people, the entire population is used as a sample (100% sample). The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation and transformational leadership style had a positive effect both partially and simultaneously on the performance of the employees of the Social Service for Village Community Empowerment in Takalar Regency. This can be seen from the significance value of the partial regression coefficient (t-test) and the simultaneous test (F-test) which are smaller than the alpha value of 0.5%, where the transformational leadership factor is the most influential factor..

Keywords: *motivation, transformational leadership, performance.*

PENDAHULUAN

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik, maupun pemberian bonus. Namun, karyawan sebagai manusia biasa, memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan profesionalnya, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukanlah merupakan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapatkan gaji semata. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa pada awalnya seseorang tertarik bekerja pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung lama, karena pada saat-saat tertentu, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji atau bonus, melainkan pada isi pekerjaan (job contents) yang ditanganinya. Berarti masalah gaji dan bonus bergeser peringkatnya, bukan lagi menjadi kebutuhan utama (Gomes, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pokok pemikiran, bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam meningkatkan motivasi stafnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata, tetapi haruslah dilakukan dengan terlebih dahulu memahami beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau profesinya.

Selain motivasi, maka faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen apapun bentuknya. Pemimpin adalah motor penggerak bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan dan materi, tetapi terutama pada manusia. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya

kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja sedangkan di sisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Bass (dalam Sunarsih, 2015) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Takalar yang dibentuk melalui Peraturan Bupati Takalar No. 14 Tahun 2019 adalah pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan masyarakat dan desa. Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas dalam memotivasi pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berkaitan langsung dengan tugas pelayanan publik atau masyarakat.

Namun fenomena yang dijumpai di lapangan menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya sasaran mutu. Sasaran mutu dari segi absensi maupun kinerja karyawan selalu tercapai. Pelaksanaan kepemimpinan yang berlangsung di Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Takalar kurang berjalan seperti yang diharapkan, dimana hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai dalam setiap tindakan pada saat bertugas sehingga pegawai merasa bebas dalam bekerja dan mengalihkan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu, kurangnya pengarahan dan tidak adanya proses komunikasi yang lancar dari pimpinan

terhadap masing-masing pegawai secara langsung mengenai prosedur kerja dan pimpinan hanya melibatkan pegawai tertentu saja dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga akibatnya sebagian dari pegawai menjadi kurang bersemangat untuk bekerja, bersikap santai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak memiliki kedisiplinan dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar? 2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar? 3) Apakah motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Takalar, serta untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja pegawai adalah prestasi (hasil) kerja pegawai atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, et al. 2016).

Irawan, et al. (2017) yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja bersifat aktual (*riil*) sedang tujuan bersifat ideal. Hal senada dikemukakan Mangkunegara (2015), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2018).

Timpe (2016) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Kinerja individu akan baik jika dari faktor internal: memiliki kemampuan tinggi dan kerja keras, dan dari faktor eksternal: adanya pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, dan pimpinan yang baik. Jika tidak demikian halnya, maka kinerja individu adalah buruk. Pernyataan yang senada dikemukakan Griffin (2015), bahwa kinerja kerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, mempunyai keinginan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Effendy (2018) perlu dibedakan antara motif dan motivasi. Motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi ialah kegiatan yang membangkitkan motif.

Menurut Manullang (2017) motif adalah sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan driving force. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Atau dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi sebagai pendorong kegiatan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan atau pegawai agar

mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil (kinerja) sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berelson dan Steiner (dalam Siswanto, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai “*all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*”. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya Reksohadiprodjo dan Handoko (2016). Menurut Thoaha (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Mulyasa (2016).

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasi oleh Burns 2015 (dalam Kartono, 2017) dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Kepemimpinan transformasional menunjuk kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut (Yukl, 2018). Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan

organisasi (Nurrachmat dan Wahyuddin, 2017).

Podsakoff, et al. (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi dan kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Bass (2015) dan Koh, et al. (2016) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional dengan melihat hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan dengan karyawan.

Oleh karena itu, Bass (2016) mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya yaitu dengan: 1) Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha; 2) Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok; dan 3) Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Bass dalam Howell dan Hall-Merenda (2016) mengemukakan adanya empat karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu: 1) *Charisma*, sebuah proses yang padanya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. 2) *Inspirational motivation*, sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan, dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai (Bass dan Avolio, 2015). 3) *Intellectual stimulation*, sebuah proses yang padanya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dari suatu perspektif yang baru. 4) *Individualized consideration*, memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut.

Gary Yukl (2018) menyebutkan bahwa para pemimpin transformasional memiliki beberapa atribut. Pada setiap tahap dari proses transformasional, keberhasilan sebagian akan tergantung kepada sikap, nilai dan

keterampilan pemimpin tersebut. Para pemimpin transformasional yang efektif dalam studi ini mempunyai atribut-atribut sebagai berikut: (1) mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen-agen perubahan, (2) mereka adalah para pengambil resiko yang berhati-hati, (3) mereka yakin pada orang-orang dan sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka, (4) mereka mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka, (5) mereka fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dari pengalaman, (6) mereka mempunyai keterampilan kognitif, dan yakin kepada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati, dan (7) mereka adalah orang-orang yang mempunyai visi yang mempercayai intuisi mereka.

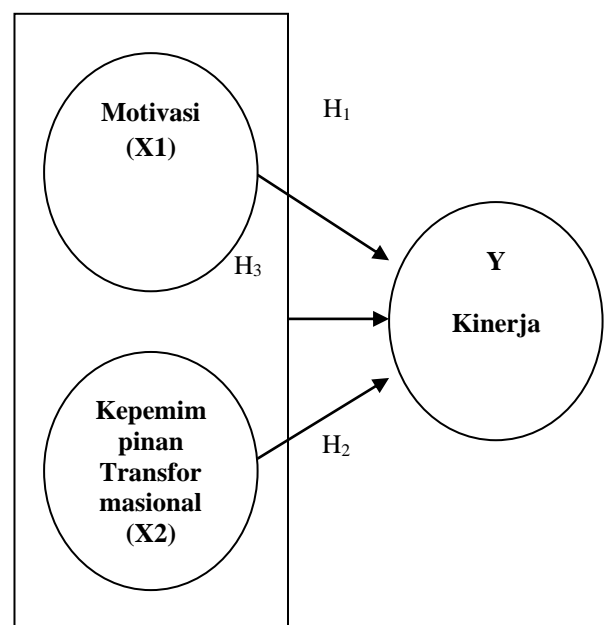
Berdasarkan tinjauan literatur maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar.

H₂: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar.

H₃: Motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar.

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survei, sedangkan data yang digunakan adalah data primer. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Takalar, digunakan teknik analisis data regresi linier berganda (Model Full Regression). Formula dari model regresi linear yang dipakai adalah: $Y = bo + b1X1 + b2X2$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X1 = motivasi, X2 = gaya kepemimpinan tranformasional, bo adalah konstanta, dan b1 – b2 adalah koefisien regresi yang akan dicari nilainya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, yang berlokasi di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar.

Populasip penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar yang berjumlah 70 orang, yang berstatus sebagai pegawai organik (PNS) yang akan memberikan data dan keterangan tentang kinerja. Karena populasi berjumlah kecil, maka pengambilan sampel adalah 100 persen (sampel jenuh), yakni 70 orang.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu; 1) Motivasi kerja, 2) Gaya kepemimpinan Transformasonal, dan 3) Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi soft ware SPSS 25.0 for Windows. Dari perhitungan dengan menggunakan Model Full Regression, diperoleh ringkasan hasil yang analisis pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardize d Coefficients	Standar dized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.348	.144		2.415	.018
	x1	.427	.028	.564	15.317	.000
	x2	.504	.034	.547	14.847	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah (2020).

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 kolom Unstandardized Coefficients diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,348 + (0,427) X1 + (0,504) X2$$

Konstanta (a) = 0,348 Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) = 0, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,348.

Koefisien X1 (b1) = 0,427. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,427.

Koefisien X2 (b2) = 0,504. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,504.

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel coefficients.

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa; Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 15,317 > t-tabel 1,431.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 14,847 > t-tabel 1,431.

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Hasil ini sesuai seperti yang diutarakan oleh Siswanto (2017) yaitu motivasi yang memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan iklim yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka.

Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Tenaga kerja jarang sekali menyadari secara persis mengapa ia merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Biasanya hal ini dapat menunjukkan fakta bahwa dengan adanya motivasi yang kuat, sebagaimana tenaga kerja lainnya, pekerjaannya pun semakin menyenangkan. Hal ini karena motivasi yang tinggi dapat memberikan sumbangan pada peningkatan kompetensi dan semangat kerja karyawan.

Variabel motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar merasa cukup puas dengan kepemimpinan organisasi yang memberikan motivasi, sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Dame Elfrida (2019) dengan hasil penelitian yang menyatakan secara parsial variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji-t, variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Menurut Schaffer (2016) kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja bawahan. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan yang ada mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan

Pattallassang, Kabupaten Takalar, jika kepemimpinan ini terus diterapkan oleh pimpinan untuk meningkatkan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar maka kompetensi pegawai akan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi koefisien regresi parsial (uji-t) yang lebih kecil dari nilai alpha 0,5%

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi koefisien regresi parsial (uji-t) yang lebih kecil dari nilai alpha 0,5%

Motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi koefisien regresi simultan (uji-F) yang lebih kecil dari nilai alpha 0,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*, Prentice Hall, Inc.
- Flippo, E. B. (2016). *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo: Mcgraw-Hill, Kogakhusa Ltd.
- Fathoni, (2016). *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*, Cetakan I, Bharata Karya Aksara, Jakarta.
- Gibson, J. L. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid*, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, R. W. (2015). *Management*, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, (2016). *Keunggulan Kompetitif Melalui Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Helmi, B. W. (2017). *Budaya Organisasi dan Perubahan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hickman, G., (2015). *Cultural Dimensions in People Management: The Socialization Perspective*, John Wiley & Sons, Inc. New York
- Irawan, S. S. (2017). *Sumber Daya Manusia*. STIA Press. Jakarta.
- Kast, F. E. & James E. R. (2015). *Organization and Management: A systems Approach*. McGraw-Hill. Inc. New York.
- Kaswara dan Santoso. (2016). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Lynton, R. P. dan Udai P. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: LPPM-Pustaka Binaman Pressindo.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. Pionir jaya, Bandung
- Manullang, M. (2016). *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Nawawi, H. H. Dan Martini. (2016). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Perum Perumnas. (2015). *Standard Operation Prosedure (SOP) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPF
- Robbins, P. S. (2016). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York: Prentice Hall, Inc.
- Salim, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Cet. Kedua). Jakarta: Djambatan
- Sekaran, U. (2016). *Research Method for Bussiness; A Skill Building Approach*, 2nd Ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, A. E. (2015). *Personnel Administration And Human Resources Management*, A Wiley Trans-Edition. Santa Barbara, John Wiley And Sons, Inc.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simanjuntak. P. J. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta: UI Press.
- Singarimbun, M. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Spence and Helmreich. (2016). *Human Resource Management*, Sixth Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey
- Siswanto, B. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Stoner, J. A. F. (2016) *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supratikno, H. (2016). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sunarto, A. B. (2015). *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Timpe, A. D. (2016). *Kinerja*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.
- Tohardi, J. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media
- Usmara, A. (2017). *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Van D. W. R. (2016). *Prinsip dan Teknik Supevisi, Dalam Pemerintahan dan Perusahaan*, Terjemahan: Hardoyo, Jakarta: Bhratara Karya Aksara.