

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan ASN Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Andrias Umbu Tuku Anabuni¹, Cornelia Amelia Thonak²

^{1,2}Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang

Email: umbu_ajja@gmail.com

Abstract: The aim of this research is to obtain empirical evidence of how much influence transformational leadership and work motivation simultaneously and partially have on the performance of employees and ASN at the Manpower, Transmigration and Population Service of East Nusa Tenggara Province. The population in this study was ASN from the Manpower, Transmigration and Population Service of East Nusa Tenggara Province, totaling 248 employees. The sample obtained was 153 people, using the Proportional Random Sampling technique. The variables in this research are transformational leadership and work motivation as independent variables and employee performance as the dependent variable. Data collection methods were carried out by means of observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used is descriptive percentage, multiple linear regression analysis method, simultaneous test, partial test. The results of data regression analysis show the following equation $Y=0.301+0.728 X_1 + 0.513$ Simultaneously (leadership and motivation) have a significant effect on employee performance by 61.5%. Meanwhile, the remaining 38.5% is influenced by other factors. It was concluded that the more positive the transformational leadership and work motivation, the higher the employee performance. Suggestions related to the research results are that leaders should be able to maintain good relationships with employees at work, so that employees feel comfortable at work, need to maintain or increase employee motivation at work and plan the training and development programs needed to improve employee performance at work.

Key Words: Transformational Leadership, Work Motivation and ASN Performance

Pendahuluan

Kinerja, yang juga dikenal sebagai performa atau efisiensi, merujuk pada tingkat produktivitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran. Ini adalah ukuran seberapa baik individu, tim, atau organisasi berperformansi dalam kaitannya dengan hasil yang diinginkan. Kinerja dapat dinilai dengan berbagai cara, seperti melalui indikator kinerja utama, metrik, atau evaluasi hasil. Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, menetapkan tujuan yang jelas, dan menerapkan strategi untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan memfokuskan pada kinerja, individu dan organisasi dapat berusaha untuk mencapai keunggulan dan kesuksesan dalam upaya mereka.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan secara rutin meninjau dan menganalisis data kinerja untuk mengidentifikasi tren dan area yang perlu diperbaiki. Ini dapat membantu menentukan tindakan spesifik yang dapat diambil untuk mengatasi kekurangan dan mengoptimalkan kinerja. Selain itu, memberikan umpan balik dan dukungan kepada individu dan tim dapat membantu memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dan meraih potensi penuh mereka. Dengan mendorong budaya pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan. Pada akhirnya, dengan memprioritaskan kinerja, individu dan organisasi dapat mendorong menuju efisiensi, efektivitas, dan kesuksesan secara keseluruhan yang lebih besar. Sebagai contoh, sebuah perusahaan mungkin mengidentifikasi melalui evaluasi kinerja bahwa tim penjualannya kesulitan mencapai target mereka karena kurangnya pengetahuan tentang produk. Dengan memberikan pelatihan dan sumber daya yang terarah, seperti pembaruan produk secara berkala dan lokakarya, perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja tim dan pada akhirnya meningkatkan penjualan. Selain



itu, memberikan umpan balik secara teratur dan pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan semangat dan motivasi, yang pada gilirannya akan menghasilkan tim yang lebih produktif dan sukses secara keseluruhan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa hanya memberikan pelatihan dan sumber daya tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja. Dalam beberapa kasus, faktor eksternal seperti kondisi pasar atau persaingan mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada hasil penjualan dibandingkan dengan pengetahuan dan keterampilan tim penjualan. Dalam situasi ini, organisasi mungkin perlu menilai kembali strategi mereka dan melakukan perubahan di tingkat yang lebih tinggi untuk mendorong menuju kesuksesan yang lebih besar.

Sementara umpan balik dan pengakuan tentu dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja tim secara keseluruhan, sangat penting juga untuk menangani faktor-faktor eksternal yang mungkin menghalangi kesuksesan. Hanya fokus pada pelatihan dan sumber daya mungkin tidak cukup untuk mengatasi hambatan yang lebih besar yang mempengaruhi hasil penjualan.

Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi (Griffin 2002:92). Kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Hani Handoko, 2001:293).

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996). Sedangkan Green Berg dan Baron (2000 : 444) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Jung dan Avolio (dalam Sunarsih, 2001:206) kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Bass (dalam Sunarsih, 2001:210) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai 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. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi Karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam organisasi tidak dapat diabaikan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada tujuan bersama. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk berpikir secara kreatif, meningkatkan kinerja, dan menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin transformasional, bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci keberhasilan bagi suatu organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas karyawan (Indriyo, 2001:76). Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan. Tanpa motivasi, seseorang mungkin merasa sulit untuk mencapai apa yang diinginkan. Motivasi juga dapat menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan, karena dengan motivasi yang kuat, seseorang akan lebih gigih dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk memahami betapa pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai contoh, seorang atlet yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih disiplin dalam latihan dan kompetisi, sehingga meningkatkan kemungkinan untuk meraih kemenangan. Sebaliknya, atlet yang kurang termotivasi mungkin tidak mencapai potensi maksimalnya dan sulit bersaing dengan atlet lain yang lebih termotivasi. Namun, ada juga kasus di mana seorang atlet yang sangat termotivasi namun mengalami cedera serius yang menghambat kemampuannya untuk berkompetisi. Dalam situasi ini, motivasi yang tinggi tidak cukup untuk mencapai tujuan karena faktor eksternal seperti cedera dapat menjadi hambatan yang tidak dapat diatasi meskipun motivasi yang kuat. Motivasi yang tinggi tidak selalu menjamin kesuksesan dalam kompetisi jika faktor eksternal seperti cedera serius menghambat kemampuan atlet untuk berkompetisi. Dalam hal ini, disiplin dan latihan yang konsisten juga diperlukan untuk memastikan kinerja terbaik meskipun menghadapi hambatan tersebut.

Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan (Wursanto, 2001:132). Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2002:38). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler 2004:191). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, Agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Wahyuningsih, 2003) kinerja (performance) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau

mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2008: 69), mengemukakan penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan oleh pemerintah untuk terwujudnya iklim ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera, selalu berupaya meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja dan menurunkan jumlah pengangguran, terciptanya sumber daya aparatur ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang professional. Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki kinerja yang baik. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Seperti halnya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada karyawan dalam kaitannya dalam tugas-tugas pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur, memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan kepastian sistem mutasi karyawan demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban karyawan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma perusahaan serta kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Adapun data pemberian tunjangan di luar gaji yang diberikan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 1.1 Tunjangan di luar gaji pokok berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Besarnya Tunjangan di luar gaji pokok
1	SD	Rp 150.000
2	SMP	Rp 250.000
3	SMA	Rp 350.000
4	D1	Rp 450.000
5	D2	Rp 600.000
6	D3	Rp 750.000
7	S1	Rp 950.000
8	S2	Rp 1.100.000

Sumber :Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Dalam kenyataanya, walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji, kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur dinilai kurang baik karena tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Hal ini dapat dilihat dengan data absensi karyawan, tentunya ini dapat berdampak pada penurunan aspek lainnya.

Berikut adalah data absensi karyawan Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur dari bulan April tahun 2021 sampai dengan April tahun 2022, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data presensi Karyawan dan ASN Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara timur Bulan April 2021- April 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi	Presentase absensi
April 2021	248 Karyawan	34 Karyawan	14%
Mei 2021	248 Karyawan	24 Karyawan	10%
Juni 2021	248 Karyawan	38 Karyawan	15%
Juli 2021	248 Karyawan	15 Karyawan	6%
Agustus 2021	248 Karyawan	42 Karyawan	17%
September 2021	248 Karyawan	23 Karyawan	9%
Oktober 2021	248 Karyawan	19 Karyawan	8%
November 2021	248 Karyawan	31 Karyawan	13%
Desember 2021	248 Karyawan	38 Karyawan	15%
Januari 2022	248 Karyawan	52 Karyawan	21%
Februari 2022	248 Karyawan	46 Karyawan	19%

Maret 2022	248 Karyawan	23 Karyawan	9%
April 2022	248 Karyawan	20 Karyawan	8%
RATA-RATA		31 Karyawan	13%

Sumber: Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Data absensi diatas menunjukkan kurangnya kedisiplinan karyawan, bahwa jumlah absensi karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur masih dirasa terlalu banyak, hal ini berbeda dengan periode tahun 2019-2020 dimana rata-rata absensi kurang dari 5 persen (*Sumber : Data Bid. Sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur*). Belum lagi terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Hal ini tidak sesuai dengan yang di targetkan Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu persentase maksimal absensi karyawan setiap bulanya adalah 5 persen. Dari data tersebut diatas dapat dilihat bahwa rata-rata absensi karyawan adalah sebanyak 31 karyawan atau 13 persen setiap bulannya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang untuk eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan praktik di lapangan, serta untuk menggali makna yang lebih dalam dari fenomena yang sedang diteliti (Creswell, 2013). Studi kasus dipilih karena memberikan kesempatan untuk mempelajari konteks spesifik, dinamika, dan tantangan yang dihadapi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif..

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di terima. Sedangkan hasil analisis deskriptif persentase penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sebesar 79,89%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepimpinan yang telah dijalankan, terlaksana dengan baik. Bahwa pimpinan telah memberikan efek yang positif terhadap karyawannya didalam bekerja. Pimpinan pun secara rutin memberikan saran atau arahan yang diperlukan karyawannya sehingga memperlancar kinerja karyawan tersebut.

Sebagai upaya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pimpinan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar secara teratur, kemudian melakukan pengawasan dan mengoreksi hasil pekerjaan setiap karyawannya sehingga tingkat kesalahan yang terjadi bisa dikurangi seminimal mungkin. Kepala pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi

Nusa Tenggara Timur telah memberikan keteladanan yang baik dengan selalu datang tepat waktu, berpenampilan rapi dan menarik, sering menyapa serta bersikap ramah kepada setiap karyawannya di kantor. Selain itu juga, selalu cepat dan tegas dalam mengambil keputusan ketika ada masalah dalam perusahaan. Misalnya, apabila ada karyawan yang berseteru, bisa menjadi penengah yang baik dalam memberikan solusi yang adil untuk kedua belah pihak. Setiap memimpin rapat yang diadakan perusahaan, Kepala pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur telah bersikap tegas dalam mengambil suatu keputusan organisasi. Dalam pengambilan keputusan tersebut dilakukan melalui musyawarah mufakat, dan anggota karyawan yang ditunjuk menjadi wakil diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi memberikan masukan atau pendapat yang berguna bagi perusahaan.

Ada aspek kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan yaitu pemberian penghargaan. Selama ini, perusahaan melalui pimpinan memberikan penghargaan seperti tambahan bonus kepada setiap karyawannya yang berprestasi, namun bonus yang diberikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan berharap perusahaan untuk menambah jumlah bonus yang akan diberikan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk semakin bekerja lebih giat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwasannya motivasi mempunyai nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di terima. Sedangkan, hasil analisis deskriptif persentase penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang ada pada perusahaan tergolong dalam kriteria baik yakni sebesar 80,39%. Hal ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai motivasi yang baik, disebabkan karyawan merasa semua kebutuhannya yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri telah tercukupi.

Perusahaan telah mencukupi kebutuhan fisiologis setiap karyawannya seperti Tunjangan Hari Raya, tunjangan uang makan, dan cuti dari pekerjaan sesuai dengan jatah yang telah ditentukan. Perusahaan pun telah memenuhi jaminan keamanan secara baik dengan memberikan asuransi keamanan kepada setiap karyawannya serta menyediakan tempat parkir yang luas dan aman untuk kendaraan karyawan. Selain itu, kerjasama antar karyawan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Apabila salah satu karyawan mengalami kesulitan, rekan kerja yang lain bersedia membantu menyelesaikannya. Sebagai upaya untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat, perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawannya yang berprestasi dan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang telah memenuhi kriteria. Untuk menghargai kinerja karyawan, perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat atau gagasannya di dalam suatu rapat sehingga setiap karyawan yang mengetahui kelemahan mengenai proses produksi yang dilaksanakan dan dapat memberi masukan yang berguna sebagai solusi penyelesaiannya supaya berjalan lebih baik.

Seluruh aspek motivasi karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah terlihat baik. Namun, ada beberapa indikator dari variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, yaitu aspek kebutuhan rasa aman dan aspek kebutuhan aktualisasi diri. Dalam memenuhi jaminan keamanan, perusahaan telah menyediakan tempat parkir yang luas dan aman untuk kendaraan karyawan, namun dalam penataan lahan

parkirnya masih belum baik dan rapi. Perusahaan pun telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat perusahaan, namun selama ini, pemberian kesempatan itu masih diberikan hanya kepada beberapa karyawan senior yang telah lama bekerja di perusahaan saja, untuk karyawan yang muda belum mendapat kesempatan yang sama.

Kinerja karyawan secara keseluruhan sudah baik, hal ini berdasarkan dari hasil penelitian tingkat kinerja karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar 57,82%. Ini berarti bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang cukup baik. Tetapi masih ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai target. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap karyawan telah bekerja secara mandiri tanpa selalu dibimbing pimpinan. Selain itu, karyawan memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Karyawan tetap loyal bekerja untuk perusahaan, walaupun ada perusahaan lain yang menawarkan posisi kerja dengan gaji lebih tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan juga semakin rendah.
3. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan semakin tingginya motivasi kerja yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Referensi

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1980. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Gibson, James. L. 1995. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- _____ 2008. *Manajemen, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mutamimah. 2001. *Globalisasi dan kepemimpinan transformasional*. Jurnal ekonomi dan bisnis. Semarang: FE Universitas Islam Sultan Agung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: SalembaEmpat.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi. Purwnto, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediKom.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 12. Alih Bahasa: Diana angelica, dkk. Jakarta: Salembaempat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Winardi, 2005. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, A.G. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.