

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

**Shasqia Husnul Savira¹, Alum Kusumah², Rahayu Setianingsih³,
Ridwan Mahmudi⁴**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

shasqiahusnulsavira@gmail.com

Abstrak

Fenomena kepemimpinan transformasional yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang telah dilakukan observasi oleh peneliti adalah bahwasanya pemimpin jarang memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan perhatian pemimpin kurang terhadap lingkungan kantor. Begitu juga dengan motivasi berprestasi yang sering terjadi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah tidak semua pegawai termotivasi, dari observasi penelitian masih banyak terlihat pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, seperti mengantuk atau tidur di jam kerja, makan di jam kerja dan sering merasa jenuh dengan pekerjaan sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, kurangnya motivasi berprestasi dikarenakan juga atasan jarang memberikan apresiasi terhadap pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Sebanyak 80 pegawai berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2) berdasarkan jawaban responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hipotesis kedua tidak diterima yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi dan perusahaan harus mampu melakukan perubahan dan dituntut agar bisa berkompetisi agar dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Strategi yang harus diterapkan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja dan dunia industri. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen sentral dalam organisasi maupun perusahaan yang dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta kemampuan dalam rangka mengelola perusahaan seoptimal mungkin (Buntoro, 2021). Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan berpotensi mengalami kegagalan.

Fenomena kepemimpinan transformasional yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang telah dilakukan observasi oleh peneliti adalah bahwasanya pemimpin jarang memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan perhatian pemimpin kurang terhadap lingkungan kantor. Saat ini pimpinan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru di pimpin oleh Kepala Dinas yang telah menjabat sejak tahun 2019, namun Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru akhir – akhir ini selalu mengalami yang namanya pergantian, hal ini

disebabkan oleh instruksi oleh Walikota Pekanbaru yang telah menempatkan kepala dinas tersebut sesuai dengan keahliannya. Hal ini terkesan baik namun ada juga dampak negatif yang terimbas kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, contohnya para pegawai sulit beradaptasi dengan posisi dan pimpinan yang baru karena terjadi perubahan misi.

Fenomena motivasi berprestasi yang sering terjadi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah tidak semua pegawai termotivasi, dari observasi penelitian masih banyak terlihat pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, seperti mengantuk atau tidur di jam kerja, makan di jam kerja dan sering merasa jenuh dengan pekerjaan sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, kurangnya motivasi berprestasi dikarenakan juga atasan jarang memberikan apresiasi terhadap pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh penelitian menurut Ilham (2019) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwono et al., (2020) dengan judul “analisis kesiapan untuk berubah di masa pandemi covid-19: studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan” menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Asbari et al., (2020) yang berjudul “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator” mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Subhan (2017) dengan judul “pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas pendidikan Kota Tanjung Pinang” menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Surya (2018) menyatakan secara parsial dan simultan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beda dengan Meisya Aziti (2019) dengan judul “pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi ailiasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT X” menyatakan motivasi berprestasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yusri et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya salah satunya adalah berupa perbedaan tempat penelitian dan cara pengambilan sampel dan teknik pengambilan data, dan hasil penelitian terdahulu juga mempunyai kesimpulan berbeda.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut Robbi (2020) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Shaleh (2014) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Firman (2020) kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan transformasional mengubah suatu hal

menjadi bentuk lain, jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi.

Motivasi Berprestasi

Menurut Sugiyanto (dalam Saputri, 2019) motivasi berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya. Menurut Saputri (2019) motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi yang lebih tinggi melebihi prestasi masa lampau dan melebihi prestasi orang lain, dengan kompetensi yang ketat, disiplin, dan kerja keras.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin, jika seorang pemimpin yang bagus akan lebih mengantisipasi permasalahan di setiap organisasi dan akan memberikan peluang untuk perubahan dalam organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya (Cahyani, 2019). Oleh karena itulah pemimpin salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berprestasi bisa dipahami sebagai dorongan diri sendiri untuk melakukan dan mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapat prestasi yang bagus, dorongan inilah yang membuat para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Subhan (2017) bahwasanya motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif yang baik terhadap pegawainya dan dapat meningkatkan kualitas pegawainya, begitu juga dengan sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap organisasi merupakan contoh dari motivasi berprestasi pada diri pegawai (Soelton & Yasinta, 2018)

Sebagai seorang pemimpin bertugas mengarahkan dan selalu memotivasi para pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam realitanya ada beberapa pegawai semangat dalam melakukan dalam pekerjaannya, atau mereka selalu memotivasi diri mereka untuk memberikan loyalitas terhadap organisasi. Dalam penelitian Ilham (2019) kepemimpinan transformasional dan motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KSTELI Medan.

H3: Diduga kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018) yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deksriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang di teliti yakni, kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, Riau. Peneliti memilih lokasi ini karna belum adanya penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi di tempat penelitian tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wakhyuni & Andika, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan kota Pekanbaru sebanyak 100 orang.

Tabel 1
Daftar Bidang Kerja

No.	Sub/bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bagian Umum	15
2.	Bagian Keuangan	7
3.	Bagian Penyusunan Program	5
4.	Bidang Sumber Daya	18
5.	Bidang Pelayanan Kesehatan	20
6.	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	14
7.	Bidang Kesehatan Masyarakat	21
	Total	100

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru (2020)

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan teknik (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden atau isntasi yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuisioner maupun wawancara (Sugiyono, 2017), tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kerja pegawai dan data sampel penelitian pada pegawai Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal yang didapat dari dalam perusahaan atau instansi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah pegawai Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Angket merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dimana angket tersebut penulis sebar pada pegawai yang terdapat pada Dinas Kesehatan kota Pekanbaru menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu : Sangat setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0.2199 yang artinya bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Langkah selanjutnya dilakukan uji realibilitas. Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpa lebih besar dari 0.60 yang berarti data dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil One Sample Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	,0000000
		Std. Deviation	3,52737817
Most Differences	Extreme Absolute		,096
	Positive		,057
	Negative		-,096
Test Statistic			,096
Asymp. Sig. (2-tailed)			,067 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai asymp. sig lebih besar dari 0.05 yang artinya data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	,916	1,091
Motivasi Berprestasi	,916	1,091

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF kecil dari 10 artinya data dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,177	5,012		2,030	,046
Kepemimpinan transformasional	-,066	,065	-,119	-1,014	,314
Motivasi berprestasi	-,056	,040	-,166	-1,413	,162

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang artinya data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,581	7,819		3,911	,000
Kepemimpinan transformasional	,262	,101	,294	2,585	,012
Motivasi berprestasi	,098	,062	,180	1,583	,118

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,585) > t_{tabel} (1,991)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,012 masih berada di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (1,583) > t_{tabel} (1,991)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,118 masih besar dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru maka hipotesis (H_2) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional harus bisa menggerakkan para pegawai melalui kepentingan diri secara langsung dengan arahan yang jelas dari pemimpin. Apabila pemimpin mampu menggerakkan kepemimpinan transformasional dengan baik maka akan terjadi dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam tanggung jawab untuk kepentingan instansi (Ivansyah, 2019). Menurut Firman (2020) kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional, kepemimpinan adalah gaya atau cara yang digunakan

pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan transformasional mengubah suatu hal menjadi bentuk lain, jadi kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut yang dipimpin kearah pengembangan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sugiyanto (dalam Saputri, 2019) motivasi berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya. Menurut Saputri (2019) motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi yang lebih tinggi melebihi prestasi masa lampau dan melebihi prestasi orang lain, dengan kompetensi yang ketat, disiplin, dan kerja keras. Menurut Mulia (2021) motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu demi tercapainya suatu standar kesuksesan atau melakukan usaha dengan tujuan untuk mendapatkan suatu kesuksesan. Sedangkan menurut Ritonga (2018) menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan sangat senang ketika dia berhasil memenangkan suatu persaingan dan berani menganggung segala resiko sebagai konsekuensi dari usahanya untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meisya Aziti (2019) dengan judul “pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT X” menyatakan motivasi berprestasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional sendiri dapat dilakukan jika pemimpin mampu untuk memberikan ide kreatif, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan rasa percaya serta memberikan pelatihan dan mampu untuk memotivasi pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dari arahan yang telah diberikan pimpinan. Dengan sifat dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan diharapkan dapat memberikan pengaruh pada pegawai agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Rosada, 2021). Menurut Saputri (2019) motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi yang lebih tinggi melebihi prestasi masa lampau dan melebihi prestasi orang lain, dengan kompetensi yang ketat, disiplin, dan kerja keras. Kinerja pegawai yang baik akan secara langsung akan memberikan *feedback* dan akan mempengaruhi kinerja lembaga tersebut. Kinerja pegawai yang baik juga akan berperan dalam kemajuan organisasi maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi (Robbi, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryosukmono (2020) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Begitu juga penelitian Surya, (2018) hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan bahwa variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu penggunaan kuesioner terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan *mix method* untuk mendapatkan hasil yang lebih dalam lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Jadi apabila kepemimpinan transformasional tinggi atau meningkat maka kinerja dapat meningkat sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional rendah atau menurun maka kinerja juga akan menurun. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pegawai yang mempunyai motivasi yang kuat maka dia akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dan mempunyai kepercayaan diri untuk bekerja mandiri dan bersikap selalu optimis dan akan selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan atau tindakan yang dilakukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Buntoro, T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.*
- Cahyani, P. E. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement. In *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics* (Vol. 26, Issue 3).
- Daulay, S. N. (2017). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.* Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Firman, N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.* Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ilham, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.KSTELI Medan.*
- Ivansyah, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan. In *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics* (Vol. 26, Issue 3). Universitas Islam Indonesia.
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management*, II(9), 71–82.
- Mulia, R. afri. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.*

- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ritonga, B. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mas Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhan Batu*. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Robbi. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 2, Issue 1). Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rosada. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pdam tirta ogan kabupaten ogan ilir*. Universitas Sriwijaya.
- Saputri, S. M. (2019). *Motivasi Berprestasi Didik Kelas Atas Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Bola Voli di sd Negeri Bubutan Tahun 2018/2019*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran* (D. Ilham (ed.); I). Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Subhan. (2017). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kota TanjungPinang*. 4.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Alfabeta (ed.)).
- Surya, B. nata hadi. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating. In *Computers and Industrial Engineering* (Vol. 2, Issue January). Univerisitas Islam Indonesia.
- Suryosukmono, G. (2020). *Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai motivator kinerja pegawai negeri sipil*. 15, 1–18.
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Yusri, M., Razak, M., & D, S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). *Jurnal Manajemen Nobel Indonesia*, 2, 1–9.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 18(3), 615–632.