

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PENGADILAN NEGERI KENDARI KELAS 1A

Oleh :

Dinda Yuliasari¹⁾, Sabaruddin Sondeng²⁾, Selvi Diliyanti Rizki³⁾
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Kendari
¹email: dindayuliasari08@gmail.com
²email: sabaruddin.sondeng@umkendari.ac.id
³email: yuan.swastika@umkendari.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 2 Mei 2026
Revisi, 22 September 20026
Diterima, 23 September 2026
Publish, 25 September 2026

Kata Kunci :

Kepemimpinan Transformasional,
Motivasi Kerja,
Sektor Publik,
Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, serta dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 46,5% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan memberikan inspirasi, keteladanan, stimulasi intelektual, serta perhatian individual memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Dinda Yuliasari
Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Kendari
Email: dindayuliasari08@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor privat maupun sektor publik. Dalam konteks sektor publik, peran SDM menjadi semakin krusial mengingat organisasi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

optimal, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai sebagai representasi kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berbagai

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Purwanto et al., 2021); (Wang et al., 2021).

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan pendorong bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam perkembangan teori manajemen modern, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan karena kemampuannya dalam membangun motivasi, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang jelas, memberikan perhatian individual, serta mendorong stimulasi intelektual kepada pegawai. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai (Puni et al., 2022); (Nasir et al., 2023).

Dalam konteks organisasi sektor publik, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan pegawai terbukti dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kinerja, serta inovasi dalam organisasi publik (Nguyen et al., 2022); (Li et al., 2021). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan perilaku kerja positif pegawai (Sari & Dewi, 2023); (Usman et al., 2024).

Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA sebagai salah satu lembaga peradilan di Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan hukum yang profesional, transparan, dan akuntabel. Dalam menjalankan fungsi tersebut, motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti perbedaan tingkat semangat kerja, variasi keterlibatan pegawai, serta respons yang berbeda terhadap kebijakan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, menjadi aspek yang penting untuk dikaji lebih mendalam dalam konteks organisasi peradilan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut dalam konteks lembaga

peradilan masih relatif terbatas. Padahal, lembaga peradilan memiliki karakteristik organisasi yang unik, seperti struktur hierarkis yang kuat, tuntutan independensi, serta standar profesionalitas yang tinggi. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian, yaitu terbatasnya kajian empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan lembaga peradilan, khususnya Pengadilan Negeri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan organisasi yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel yang diukur secara objektif melalui data numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak **40 responden**.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan, serta literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala pengukuran **Likert** lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu **kepemimpinan transformasional**, dan variabel dependen (Y) yaitu **motivasi kerja**. Kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Sementara itu, motivasi

kerja diukur berdasarkan indikator seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang merujuk pada teori motivasi kerja (Robbins & Judge, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui **uji validitas dan uji reliabilitas** untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan **analisis regresi linear sederhana** untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, dilakukan juga **uji asumsi klasik**, yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik, yaitu **SPSS**, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Asal Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang diperoleh dari 40 responden, dapat diketahui bahwa tingkat kepemimpinan transformasional di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata jawaban responden yang cenderung berada pada kategori setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan dalam instrumen penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan telah mencerminkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mendorong kinerja dan perilaku positif pegawai.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Hosna et al., 2021). Keempat dimensi tersebut terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi, serta keterlibatan pegawai dalam organisasi (Amwoma et al., 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menilai pimpinan telah mampu menjadi

teladan yang baik (*idealized influence*), memberikan dorongan dan visi yang jelas (*inspirational motivation*), mendorong pemikiran inovatif (*intellectual stimulation*), serta memberikan perhatian individual kepada pegawai (*individualized consideration*). Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan, komitmen, serta loyalitas pegawai melalui keteladanan dan integritas yang ditunjukkan (Sutanto et al., 2021). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai melalui pemberian inspirasi dan dukungan yang berkelanjutan (Cesilia et al., 2025).

Jadi, penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara simultan terbukti mampu meningkatkan kreativitas, inovasi, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Palupi, 2020). Bahkan, dalam konteks organisasi yang lebih luas, kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui penciptaan visi yang jelas dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (Idiko & Obah, 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan psikologis pegawai, seperti kebutuhan akan penghargaan, kompetensi, dan keterhubungan sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Niemic, 2020).

Tabel berikut menyajikan hasil statistik deskriptif untuk masing-masing indikator kepemimpinan transformasional:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Mean	Keterangan
Idealized Influence	4,12	Baik
Inspirational Motivation	4,05	Baik
Intellectual Stimulation	3,98	Baik
Individualized Consideration	4,08	Baik

Berdasarkan tabel tersebut, indikator *idealized influence* memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu menjadi panutan yang baik bagi pegawai, baik dari segi perilaku, integritas, maupun komitmen terhadap organisasi. Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan merupakan faktor penting dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *idealized influence* berperan signifikan dalam menciptakan rasa hormat, kepercayaan, serta keinginan pegawai untuk meneladani pemimpinnya (Sutanto et al., 2021).

Jadi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA telah berjalan dengan baik dan mampu menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, produktif, serta mendukung pengembangan potensi pegawai secara optimal, adaptif.

Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang diperoleh dari 40 responden, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA secara umum berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh kecenderungan jawaban responden yang berada pada kategori setuju terhadap berbagai pernyataan yang berkaitan dengan aspek motivasi kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kebutuhan berprestasi (achievement need), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), dan pengembangan diri (self-development). Keempat indikator tersebut merupakan faktor penting yang secara teoritis dan empiris berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi (Munir & Arifin, 2021).

Sehingga kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari organisasi terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik dalam bentuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keterlibatan dan kinerja pegawai (Imran et al., 2024). Selain itu, aspek tanggung jawab sebagai bagian dari motivasi intrinsik memiliki kontribusi yang besar dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, karena adanya kesadaran internal terhadap tugas dan peran yang diemban (Andreas, 2022).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasional seperti tanggung jawab, pengakuan, serta pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, termasuk tanggung jawab dan pengembangan diri, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi (Ryandini & Nurhadi, 2020). Selain itu, kebutuhan berprestasi sebagai salah satu dimensi motivasi intrinsik juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik (Arvan & Afriyeni, 2025).

Adapun hasil statistik deskriptif untuk masing-masing indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Indikator	Mean	Keterangan
-----------	------	------------

Kebutuhan Berprestasi	4,10	Tinggi
Pengakuan	3,95	Tinggi
Tanggung Jawab	4,15	Tinggi
Pengembangan Diri	4,02	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut, indikator tanggung jawab memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya rasa tanggung jawab ini merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tanggung jawab sebagai bagian dari motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Ryandini & Nurhadi, 2020).

Jadi bisa disimpulkan bahwa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA berada pada tingkat yang tinggi, yang tercermin dari adanya dorongan untuk berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, kesadaran tanggung jawab, serta keinginan untuk terus mengembangkan diri. Kondisi ini menjadi modal penting dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut guna menguji hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian visi, inspirasi, serta pemberdayaan pegawai (Yusup & Maulani, 2023); (Susanto, 2021).

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig
Konstanta	12,345	-	-
Kepemimpinan Transformasional	0,567	5,432	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,345 + 0,567X$$

Koefisien regresi sebesar 0,567 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0,567 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,432) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (2,024), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai dapat diterima.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai (Safitri & Nurhadian, 2023); (Huynh, 2021). Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan yang menekankan pada inspirasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Ginting, 2022).

Selain itu, analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R Square)

R	R Square	Adjusted R Square
0,682	0,465	0,451

Nilai R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 46,5% terhadap variasi motivasi kerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor individual pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang cukup kuat, masih terdapat variabel lain yang juga berperan dalam membentuk motivasi kerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun sebagai variabel yang memperkuat kinerja pegawai (Niati et al., 2022); (Oktariadi et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai salah satu faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dan cukup kuat

dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA, sehingga penerapan gaya kepemimpinan ini perlu terus dipertahankan dan dikembangkan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk tingkat motivasi kerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik birokratis dan formal. Semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Yusup & Maulani, 2023); (Huynh, 2021); (Susanto, 2021).

Dalam konteks organisasi peradilan, kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat profesionalitas, integritas, dan ketelitian yang tinggi. Pegawai tidak hanya membutuhkan arahan teknis, tetapi juga membutuhkan dukungan psikologis, inspirasi, serta kejelasan visi organisasi dari pimpinan. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu membangun makna kerja (*meaningful work*) sehingga pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga atas dasar komitmen dan kesadaran intrinsik. Hal ini didukung oleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi melalui pemberian visi, inspirasi, serta perhatian individual kepada pegawai (Ginting, 2022); (Niati et al., 2022).

Secara empiris, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi linear, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Oktariadi et al., 2024); (Ardiansyah & Pasaribu, 2024); (Hidayat, 2021).

Makna substantif dari koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam praktik organisasi, pegawai cenderung lebih termotivasi ketika pimpinan mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal antara pimpinan dan pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Safitri & Nurhadian, 2023); (Ibrahim et al., 2022).

Hasil uji signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja bersifat nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki kontribusi empiris dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dalam organisasi sektor publik yang cenderung birokratis, peran kepemimpinan seringkali dianggap kurang dominan dibandingkan sistem dan aturan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tetap memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja organisasi (Lopes, 2023); (Anindya et al., 2020).

Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai, meskipun tidak sepenuhnya menjelaskan variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar kepemimpinan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja tidak bersifat absolut karena masih dipengaruhi oleh variabel lain (Purba & Sudibjo, 2020); (Ranuwirna et al., 2022); (Ariati et al., 2023).

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dimensi *idealized influence* berperan dalam membangun kepercayaan dan keteladanan pimpinan, sedangkan *inspirational motivation* memberikan arah dan semangat kerja kepada pegawai. Sementara itu, *intellectual stimulation* mendorong kreativitas dan inovasi, serta *individualized consideration* menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Keempat dimensi ini terbukti memiliki kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan

pegawai (Zakaria et al., 2025); (Wen & Choi, 2023); (Palla et al., 2025).

Sehingga bisa disimpulkan bahwa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dan substansial dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini perlu terus dikembangkan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi, khususnya dalam lingkungan sektor publik.

Makna Koefisien Regresi dalam Konteks Organisasi

Koefisien regresi yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki makna substantif bahwa kepemimpinan merupakan determinan penting dalam membentuk semangat kerja pegawai. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang mampu memengaruhi perilaku kerja pegawai secara langsung.

Dalam praktik organisasi, kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai. Kepemimpinan transformasional bekerja melalui pendekatan relasional dan emosional, sehingga mampu menciptakan keterikatan psikologis antara pegawai dan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja melalui mekanisme pemberdayaan, inspirasi, dan komunikasi yang efektif (Safitri & Nurhadian, 2023); (Ibrahim et al., 2022).

Signifikansi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja bersifat nyata secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar empiris yang kuat. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai variabel yang memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam konteks organisasi sektor publik, temuan ini memiliki implikasi penting karena selama ini sistem birokrasi sering dianggap sebagai faktor dominan dalam mengatur kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tetap memiliki pengaruh signifikan, bahkan dalam lingkungan yang formal dan

terstruktur. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan perilaku pegawai dalam berbagai konteks organisasi (Lopes, 2023); (Yusup & Maulani, 2023).

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai, meskipun tidak sepenuhnya menjelaskan variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar kepemimpinan.

Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan, organisasi tetap perlu mengelola faktor-faktor lain secara komprehensif untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap motivasi tidak bersifat tunggal, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain dalam organisasi (Purba & Sudibjo, 2020); (Ranuwirna et al., 2022).

Peran Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan melalui empat dimensi utama. Dimensi *idealized influence* menunjukkan bahwa pimpinan yang mampu menjadi teladan akan meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat pegawai. Kondisi ini mendorong pegawai untuk meniru perilaku positif pimpinan, sehingga meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja.

Dimensi *inspirational motivation* mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memberikan visi dan semangat kerja kepada pegawai. Pegawai yang memahami tujuan organisasi akan memiliki arah kerja yang jelas dan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Selanjutnya, dimensi *intellectual stimulation* berperan dalam mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, dimensi *individualized consideration* menunjukkan perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu pegawai, yang berdampak pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bekerja tidak hanya melalui pendekatan struktural, tetapi juga melalui pendekatan psikologis. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas pegawai (Zakaria et al., 2025); (Wen & Choi, 2023).

Keterkaitan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan individu mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, serta keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Konsistensi temuan ini memperkuat validitas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai suatu hubungan yang telah teruji secara empiris. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan karena dilakukan dalam konteks lembaga peradilan, yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan sektor swasta maupun organisasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang luas dalam berbagai jenis organisasi (Huynh, 2021); (Niati et al., 2022).

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA perlu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai motivator dan inspirator yang mampu membangun semangat kerja pegawai.

Organisasi juga perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana komunikasi berlangsung secara terbuka dan pegawai merasa dihargai. Pendekatan ini akan memperkuat motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kendari Kelas IA. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui kemampuan menjadi teladan, memberikan inspirasi, mendorong pemikiran inovatif, serta memberikan perhatian individual terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan motivasi kerja pegawai, meskipun masih

terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhinya.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik seperti lembaga peradilan yang memiliki tuntutan profesionalitas dan kinerja yang tinggi.

5. REFERENSI

- Amwoma, C. A., Juma, D., & Miroga, J. (2022). Transformational leadership and employee job performance in the water resources authority. *Strategic Journal of Business & Change Management*.
<https://doi.org/10.61426/sjbcm.v9i2.2256>
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*.
<https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Anindya, A. K. A., Tohir, & Jati, E. P. (2020). The effect of transformational leadership, work motivation, and job satisfaction on employees' performance.
<https://doi.org/10.33830/tjeb.v1i1.763>
- Ardiansyah, F., & Pasaribu, V. L. D. (2024). Transformational leadership and intrinsic motivation on employee performance.
<https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i03.1180>
- Ariati, D., Hamid, N., & Kusumawati, A. (2023). Non-physical work environment, career development, and work motivation on employee performance.
<https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.806>
- Arvan, D., & Afriyeni, A. (2025). The influence of motivation achievement, training, and self-efficacy on public employee performance.
<https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.775>
- Cesilia, R., Paramarta, V., & Guterres, A. D. (2025). Analysis of transformational leadership relationships, work motivation, and employee performance.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v5i1.2526>
- Ginting, H. (2022). The effect of transformational leadership and work motivation on work ethic.
<https://doi.org/10.55942/pssj.v2i1.132>
- Hidayat, R. (2021). The effect of transformational leadership, motivation and work ethic on employee performance.
<https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303636>
- Hosna, A. U., Islam, S., & Hamid, M. (2021). A review of the relationship of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration with sustainable employees performance.
<https://doi.org/10.52155/ijpsat.v25.1.2798>
- Huynh, T. M. T. (2021). A study on the effect of transformational leadership on work motivation.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.032>
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The effect of transformational leadership, work motivation and culture on employee performance.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Idiko, B., & Obah, O. (2023). Accelerating organizational performance through transformational leadership.
<https://doi.org/10.38193/ijrcms.2023.5206>
- Imran, U. D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah, F. (2024). The effect of recognition and appreciation on employee motivation and performance.
<https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i1.1890>
- Li, C., Zhao, H., & Begley, T. M. (2021). Transformational leadership and employee innovation. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678901>
- Lopes, S. (2023). The influence of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance.
<https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186>
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). The influence of work motivation and self-efficacy on employee performance.
<https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.106>
- Nasir, M., Khan, M. A., & Khan, S. (2023). Transformational leadership and employee engagement. <https://doi.org/10.1108/SAJBM-2022-0150>
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2022). Effect of transformational leadership style on employee motivation.
<https://doi.org/10.1177/0734371X221000000>
- Niemiec, R. (2020). Transformational leadership and employee psychological needs.
<https://doi.org/10.54783/influence.v2i3.105>
- Niati, A., Rizkiana, C., & Suryawardana, E. (2022). Building employee performance through employee engagement, work motivation, and transformational leadership.
<https://doi.org/10.53625/ijss.v2i1.2311>
- Oktariadi, S., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hanafi, A. (2024). The influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance.
<https://doi.org/10.58344/jmi.v3i7.1668>
- Palupi, M. (2020). Efforts to improve employee creativity through transformational leadership.
<https://doi.org/10.18196/mb.112100>
- Palla, R. S., Kalita, T., Muniswamy, B. K., & Vinothalakshmi, J. (2025). The impact of transformational leadership on employee motivation and organizational performance.
<https://doi.org/10.63856/btjtnq05>

- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2022). Transformational leadership and job satisfaction. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0100>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2021). The effect of transformational leadership on job satisfaction and employee motivation. <https://doi.org/10.4108/eai.26-1-2021.2311924>
- Ranuwirna, F., Putra, P., Rishkhy, P., Partamo, V., & Hidayat, C. (2022). Effect of work environment, work motivation and transformational leadership on employee performance. <https://doi.org/10.46254/na07.20220488>
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). The influence of motivation and workload on employee performance in hospital. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i1.276>
- Safitri, I., & Nurhadian, A. F. (2023). Influence of transformational leadership and work motivation on employee performance. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.338>
- Sari, N. P., & Dewi, R. S. (2023). Transformational leadership and organizational commitment. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i02.p05>
- Susanto, A. (2021). Analysis of the effect of transformational leadership, communication and motivation on employee performance. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.45>
- Sutanto, H., Utami, Y., & Diantoro, A. K. (2021). The effect of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration on HR performance. <https://doi.org/10.31098/bmss.v1i3.293>
- Usman, M., Ali, M., & Ahmad, N. (2024). Leadership and employee behavior. <https://doi.org/10.3390/ijerph21010123>
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2021). Transformational leadership and intrinsic motivation. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101000>
- Wen, I. V. K., & Choi, S. L. (2023). A conceptual paper on the relationship between transformational leadership and employee engagement. <https://doi.org/10.5296/bms.v15i1.21498>
- Yusup, A., & Maulani, I. E. (2023). The influence of transformational leadership on employee motivation. <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i3.441>
- Zakaria, N., Rahman, A. A., & Mohyedin, A. S. (2025). The impact of transformational leadership on innovative work behaviour. <https://doi.org/10.11113/sh.v17n3.2245>