

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SUMBER DAYA  
ENERGI DAN MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**



**Oleh ;**

**YUDI RAMADHAN**

**1810011211217**

**Diajukan sebagai salah satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen**

**Jurusan Manajemen**

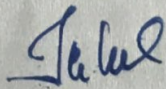
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SUMBER DAYA  
ENERGI DAN MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT**

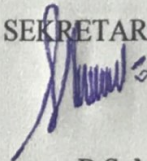
**OLEH  
YUDI RAMADHAN  
1810011211217  
Tim Penguji**

KETUA



(Ice Kamela S.E.,MM)

SEKRETARIS



(Dahliana kamener, B.S.,MBA,.PhD)

ANGGOTA

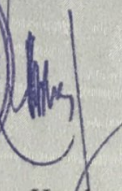


(Elfitra Azliyanti,S.E, M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 13 Maret 2025  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta



Dekan



( Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si)



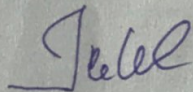
JUDUL SKRIPSI  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN  
SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT  
OLEH**

Nama: Yudi Ramadhan  
NPM : 1810011211217

Telah Dipertahankan didepan tim penguji  
Pada Tanggal 13 Maret 2025

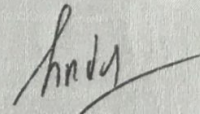
Menyetujui

Pembimbing



( Ice Kamela, S.E ., MM )

Ketua Prodi



( Linda Wati, S.E., M.Si )

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 17 Maret 2025

Yudi Ramadhan

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dinas Sumber Daya Energi Dan Mineral Provinsi Sumatera Barat”. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rasa syukur dan terima kasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan perkuliahan sehingga menjadi penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia berakal.
2. Teristimewa penulis persembahkan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta yaitu terutama Mama Saya (Yasmawati) dan Papa saya (Yan Tanjung) yang sudah memberikan dukungan dan kasih sayang yang sangat besar kepada penulis hingga mampu menyelesaikan studi ini sampai dijenjang ini.
3. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta

4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
5. Ibu Lindawati, S.E., M.Sc, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
6. Ibu Ice Kamela, S.E., M.M, selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan.
8. Teruntuk teman-teman seperjuangan selama 6,5 Tahun lamanya, Edobasro, Imam, Fikri, Fajri, Anip, Bibi dan teman-teman seperjuangan lainnya untuk waktu selama penulis menulis skripsi ini yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik berupa ide, saran yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Padang, 17 Maret 2025

Yudi Ramadhan

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SUMBER DAYA ENERGI DAN MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh

Yudi Ramadhan<sup>2</sup> & Ice Kamela<sup>1</sup>

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Pada riset ini digunakan sebanyak 69 orang pegawai berstatus pegawai negeri sipil, proses pengumpulan data dilakukan dengan survei melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan adalah regresi linear berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat sedangkan pada tahapan pengujian hipotesis kedua juga berhasil dibuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis menunjukkan implementasi gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka baik secara kuantitas atau pun kualitas.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, & Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES SERVICE OF WEST SUMATERA PROVINCE**

By

Yudi Ramadhan<sup>1</sup> & Ice Kamela<sup>2</sup>

Management Department, Faculty of Economics and Business,  
Bung Hatta University

Abstract

*This study aims to prove and analyze the influence of transactional leadership and work motivation on employee performance in the Energy and Mineral Resources Service of West Sumatra Province. This study used 69 civil servants, the data collection process was carried out by surveying through direct questionnaire distribution. The data analysis method used to answer the proposed hypothesis is multiple linear regression and t-statistic testing. In accordance with the results of the hypothesis testing, it can be proven that transactional leadership style has a positive effect on the performance of employees of the Energy and Mineral Resources Service of West Sumatra Province, while in the second hypothesis testing stage, work motivation has also been proven to have a positive effect on the performance of employees of the Energy and Mineral Resources Service of West Sumatra Province. The results obtained at the hypothesis testing stage show that the implementation of transactional leadership style and work motivation possessed by employees can improve their performance both in quantity and quality.*

*Keywords: Transactional Leadership, Work Motivation, & Employee Performance*



## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA, PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

2.1 Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	10
2,1,2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.	11
2.2 Kepemimpinan Transaksional .....	13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transaksional .....	14
2.3 Motivasi Kerja .....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	16
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai .....	19
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	21

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	23
3.2	Populasi dan Sampel .....	23
3.1.1	Populasi .....	23
3.1.2	Sampel .....	23
3.3	Metode Pengambilan Sampel .....	24
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	24
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	24
3.5.1	Variabel Dependen .....	24
3.5.1.1	Kinerja Pegawai .....	24
3.5.2	Variabel Independen .....	25
3.5.2.1	Kepemimpinan Transaksional.....	25
3.5.2.2	Motivasi Kerja.....	26
3.6	Skala Pengukuran.....	26
3.7	Instrumen Penelitian .....	27
3.7.1	Uji Validitas .....	27
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	28
3.8	Metode Analisis Data.....	28
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	28
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	28
3.8.2.1	Uji Normalitas .....	29
3.8.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.8.2.3	Pengujian Hipotesis (Uji t-statistik).....	30

### BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Hasil Penelitian .....	31
4.1.1	Demografis Responden .....	31
4.1.2	Hasil Pengujian Instrumen .....	34
4.1.2.1	Hasil Pengujian Validitas.....	34

1. Kinerja Pegawai .....	34
2. Kepemimpinan Transaksional.....	35
3. Kepuasan Kerja.....	36
4.1.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	37
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	38
4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	40
4.2 Pembahasan.....	51
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap ... Kinerja Pegawai.....	42
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	44

## BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan .....	46
5.2 Implikasi .....	46
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	47

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Target dan Realisasi Pencapaian Tugas di Lingkungan Dinas Sumbar Daya Energi dan Mineral.....	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei untuk Mengetahui Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 3.1	Populasi.....	23
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel.....	26
Tabel 3.3	Faktor Loading.....	27
Tabel 4.1	Prosedur Pengumpulan Data.....	31
Tabel 4.2	Demografis Responden.....	33
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	35
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	35
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja Perbaikan.....	37
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Realibilitas.....	38
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Hipotesis.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Gambar 1	Kerangka Konseptual .....	22
----------	---------------------------	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir pemerintah terus membangun citra positif institusi publik dalam penilaian masyarakat, cara tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja instansi, namun untuk mencapai kualitas kinerja instansi penting untuk mendorong peningkatan kinerja seluruh pegawai di lingkungan dinas. Namun untuk meraih pencapaian tersebut butuh proses yang relatif sulit. Menurut Robbins & Judge (2016) setiap perusahaan pada saat ini menyadari bahwa konsistensi pencapaian kinerja pegawai merupakan hal yang penting, ketika kinerja seluruh pegawai meningkat, hal tersebut akan sejalan dengan meningkatnya kinerja organisasi.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang dikelola oleh pemerintah dan memiliki tugas pokok untuk membantu terpenuhinya kebutuhan publik terhadap layanan publik yang bersifat personal, Situasi tersebut membuat instansi publik selalu mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah. Dalam beberapa tahun terakhir masyarakat cenderung memberikan penilaian negatif terhadap kinerja institusi publik. Penilaian tersebut muncul karena institusi publik dianggap gagal mencapai realisasi target kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor lainnya yang mendorong negatifnya pandangan publik kepada institusi yang dikelola pemerintah disebabkan oleh perilaku pegawainya yang tidak disiplin, kurang termotivasi dalam bekerja sehingga tidak mampu mendorong meningkatnya kinerja institusi (Ricardo, 2024)

Salah satu institusi pemerintah di Kota Padang yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pemanfaatan energi adalah Dinas Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Instansi tersebut memiliki tugas utama untuk menciptakan pemerataan bidang energi dan sumber daya mineral di seluruh wilayah di Sumatera Barat. Pemerataan infrastruktur penunjang layanan sumber daya dan energi di 19 kabupaten dan kota. Selain itu tugas utama dari dinas adalah memastikan setiap daerah di Sumatera Barat telah mendapatkan penerangan dan akses komunikasi.

Tujuan dan tugas pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat memang sangat mulia, namun dalam merealisasikannya, target yang di ingin dicapai tidak seluruhnya sesuai dengan keinginan. Dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang tidak terduga, termasuk berkaitan dengan masalah izin dan pendanaan dari pemerintah. Beberapa target kerja Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral hal tersebut terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1  
 Target dan Realisasi Pencapaian Tugas di Lingkungan Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023  
 (Dalam Satuan Persentase)

Tugas	Target	Realisasi
Program Listrik Masuk Desa	100%	65%
Program mitigasi pemerataan jaringan	100%	78%
Layanan Internet Masuk Desa	100%	65%
Pembangunan Infrastruktur Komunikasi	50%	45%

*Sumber: HRD Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Sumber (2024)*

Pada tabel 1.1 diatas terlihat beberapa tugas utama yang dilaksanakan oleh Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat tidak berhasil mencapai target, program untuk mendorong pemerataan sarana prasarana listrik diseluruh desa pada 19 kabupaten dan kota hanya bisa direalisasikan sebanyak 65%, selain itu program mitigasi pemerataan jaringan di seluruh wilayah pedesaan di seluruh kabupaten dan kota juga meraih hal yang sama. Sejumlah petugas lapangan mengeluhkan permasalahan lahan, sebagai hal yang sulit untuk dipecahkan dalam pelaksanaan program, akibatnya sejumlah program yang seharusnya selesai atau terealisasi tahun 2023 yang lalu tidak berhasil di tuntaskan dengan baik. Fenomena diatas juga mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya dan Mineral Provinsi Barat masih relatif belum optimal, hal tersebut tentu akan mempengaruhi reputasi instansi, sehingga penting bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral, peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang pegawai. Pemilihan responden dilakukan secara acak. Hasil pra survei tersebut terlihat pada tabel 1.2 berikut;

Tabel 1.2  
 Hasil Pra Survei Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai  
 Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
1	Berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan pegawai lain dalam organisasi mampu meningkatkan tingkat efisiensi saya dalam bekerja	2	6.67	9	30.00	3	10.00	16	53.33	0	0.00	2.90
2	Berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja mampu membantu saya memecahkan setiap masalah dalam bekerja	5	16.67	6	20.00	5	16.67	12	40.00	2	6.67	3.00
3	Berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja mampu membantu saya untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan atasan	9	30.00	5	16.67	6	20.00	5	16.67	5	16.67	3.27
4	Berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan pegawai lain dalam organisasi menambah wawasan / pengetahuan saya	3	10.00	6	20.00	3	10.00	14	46.67	4	13.33	2.67
Rata-Rata												

Sumber: Hasil Pra Survei (2024)

Pada tabel 1.2 terlihat sebanyak 16 orang atau 53.33% responden tidak mengakui pengetahuan dan pengalaman dengan pegawai lain dalam organisasi mampu meningkatkan tingkat efisiensi dalam bekerja, selain itu 12 orang atau 40% responden juga menolak pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja mampu membantu mereka memecahkan setiap masalah dalam bekerja. Hasil pra survei menunjukkan kinerja sejumlah pegawai di lingkungan Dinas Sumber dan Energi Sumatera relatif rendah, jika kondisi tersebut dibiarkan maka tentu akan mengganggu pencapaian kinerja instansi. Fakta tersebut menjadi motivasi yang mendorong peneliti tertarik untuk mencoba mengamati sejumlah faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di lingkungan Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Robbins & Judge (2016) kinerja pegawai menunjukkan hasil yang diraih oleh pegawai dalam bekerja, pencapaian tersebut terlihat secara kuantitas atau pun kualitas. Namun kinerja yang dimiliki setiap pegawai relatif berbeda dan cenderung untuk berubah ubah. Menurut Jintar (2022) kinerja pegawai yang dimiliki setiap instansi relatif berbeda dan cenderung berubah ubah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya adalah kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Syah et al., (2019) yang mengungkapkan peningkatan dan terjaganya konsistensi kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Luthans (2017) kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong motivasi dan semangat bawahan melalui reward dan punishment yang akan diterima bawahan sesuai dengan prestasi yang berhasil diraihnya. Implementasi kepemimpinan transaksional cenderung untuk membebaskan bagi setiap pegawai untuk bekerja dengan cara mereka sendiri, selain itu pimpinan juga akan bersifat demokratis. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional telah banyak berhasil diterapkan pada sejumlah organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Hasil penelitian penelitian Neslon & Menceng (2023) menyatakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan perusahaan *frozen food* di Kota Padang. Hal yang sama diperoleh



oleh Putri (2023) yang menemukan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV AJP. Temuan tersebut mengisyaratkan implementasi kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh Aqmarina et al., (2016) menyatakan penerapan gaya kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kebebasan yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bekerja dengan cara sendiri membuat setiap karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Apriliani & Sriathi (2019), & Bousbia et al.,(2015) mengungkapkan karyawan menyambut baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional, karena pimpinan akan melihat dan memberikan penilaian positif atau kinerja karyawan dari prestasi yang diraih karyawan.

Selain kepemimpinan transaksional, perubahan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki dalam bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri individu untuk melakukan sesuatu yang dinilai bermanfaat bagi orang yang melaksanakannya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpegang teguh pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, yang direalisasikan dalam bentuk pencapaian kinerja yang baik serta dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian Prabowo (2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan yang diperoleh tersebut mengisyaratkan

semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan sejalan dengan meningkatnya kinerja mereka. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Jintar (2022) menyatakan motivasi internal dan eksternal yang kuat dari karyawan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Meningkatnya motivasi diamati dari semakin tinggi komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta pencapaian hasil yang berkualitas dan mampu sesuai dengan target yang diberikan atasan. Temuan yang sama juga diperoleh oleh Neslon & Menceng, (2023) yang menemukan motivasi kerja akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Nur & Sjahrudin (2021) menyatakan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan sejalan dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Berdasarkan kepada uraian fenomena masalah dan dukungan sejumlah hasil penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik kembali untuk melakukan penelitian yang kembali membahas sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi perubahan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan replikasi dari riset yang telah dilakukan oleh Syah et al., (2019), sedangkan faktor pembeda antara riset saat ini dengan sebelumnya hanyalah waktu, dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian ini bersifat empiris dan berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian fenomena dan masalah diatas maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan segera dibuktikan dalam penelitian ini yaitu;

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilakukannya ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

3. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian maka diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktisi

Temuan yang diperoleh nantinya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan untuk menentukan pilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu

penelitian ini juga dijadikan rujukan untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai serta bagaimana dampaknya pada kinerja yang berhasil mereka raih.

## 2. Teoritis

Hasil yang diperoleh dapat dijadikan rujukan atau acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam riset ini, Selain itu hasil yang diperoleh dalam riset ini memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam memperkuat konsep hubungan antara penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khususnya dalam lingkungan instansi pemerintah.