

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI BAWASLU  
PROVINSI BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**YENI GUSTINA  
NPM. 2161201030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI BAWASLU  
PROVINSI BENGKULU**



**S K R I P S I**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh:

**YENI GUSTINA  
NPM. 2161201030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

# PESETUJUAN SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI BAWASLU PROVINSI BENGKULU



### SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**YENI GUSTINA**  
NPM. 2161201030

Disetujui Oleh:

Pembimbing

Tezar Arianto, S.E., M.M.

NIDN. 0230078502

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M.

NIDN. 0208047301

# PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI BAWASLU PROVINSI BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Maret 2025

### SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**YENI GUSTINA**  
**NPM. 2161201030**

Dewan Penguji:

1. Eti Arini, S.E., M.M

Ketua

2. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

3. Tezar Arianto, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



**Furqonti Rahidiah, S.E., M.M**

NIDN/0208047301



## SERTIFIKASI

Saya **YENI GUSTINA** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Maret 2025



**YENI GUSTINA**  
**NPM. 2161201030**

## MOTTO

“Apapun yang terjadi, teruslah bernafas”

**-Jack Kahuna Laguna-**

“Sesungguhnya berserta kesulitan ada kemudahan”

**(QS. Al-Insyirah 94 : Ayat 6)**



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- ❖ Yang maha kuasa Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Teruntuk papa saya tercinta Ermanda (alm), yang pasti sudah tenang dialam sana. Teringat dulu saat engkau menangis karna terpaksa memberhentikan penulis kuliah pada saat engkau sakit dan sekarang penulis telah menyelesaikan tugas akhir ini. Amanat terakhir papa agar terdapat gelar di ujung nama penulis telah penulis selesaikan, dan terima kasih telah menjadi semangat penulis menyelesaikan kuliah ini, gelar ini penulis persembahkan untuk dirimu. Semoga Allah SWT melapangkan kuburnya serta menerangi jalannya menuju surga.
- ❖ Teruntuk pintu surgaku mama Yurdiana, tiada ucapan selain kata terima kasih, terima kasih telah melahirkan penulis ke dunia ini, terima kasih telah mendo'akan penulis disetiap lima waktumu, terima kasih telah menyayangi penulis dengan sepenuh hati yang selalu menghantarkan penulis kedepan pintu saat penulis berangkat kuliah maupun kerja dan selalu menyambut penulis saat penulis pulang, jangan lupa dengan hidangan yang selalu nikmat yang engkau sajikan untuk penulis. Terima kasih selalu menyemangati penulis dan selalu meyakinkan penulis disaat penulis putus asa, sekali lagi terima kasih ma.
- ❖ Teruntuk saudara/i penulis yaitu Yunita Sari, Mildo Ariansyah dan istri Mutia Ariyani serta adik kecil Farel Ardiansyah, terima kasih atas segala dukungan, motivasi, dan bantuan yang kalian berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Adapun untuk saudari Erina Eprilia terima kasih banyak atas segala kasih sayang mu, atas dukungan secara moril maupun materil, terimakasih juga sudah kuat sampai titik ini. Dan ponakan penulis yaitu Maudi dan Azam terima kasih telah menjadi penghibur penulis saat kalian dirumah.

- ❖ Teruntuk Dosen Pembimbing Bapak Tezar Arianto, SE., MM terima kasih telah membimbing penulis dengan sabar dan menyingkirkan perkerjaannya sebentar demi membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir ini.
- ❖ Teruntuk teman seperjuangan almamater Maroon angkatan 2021 terutama Dea Indah Permata Sari, Lupi Dwi Sintri, dan Fini Elfionita, terimakasih telah berjuang bersama-sama dari semester satu kelas 1A sampai akhir ini.
- ❖ Terakhir untuk diri saya sendiri yaitu, Yeni Gustina yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri, terima kasih tetap memilih berusaha sampai dititik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepan.

Bengkulu, Maret 2025

Penulis

**Yeni Gustina**

## ABSTRAK

**Yeni Gustina, 2025 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.**

**Pembimbing : Tezar Arianto, S.E., M.M**

Keterlibatan pegawai dalam suatu instansi pemerintah di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu yang berjumlah 30 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri atas uji f dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi yang didapat adalah  $Y=2.883+0,344X_1+0,437X_2$ . Dari uji dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan pegawai ( $Y$ ). Dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6.686 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,703$ . Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap keterlibatan pegawai ( $Y$ ), hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 7.625 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.703$ . Dari uji f diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), yang menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $62.731 > \text{nilai } f_{tabel}$  sebesar  $3,354$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai ( $Y$ ).

**Kata kunci :** Keterlibatan Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

**Yeni Gustina, 2025 The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Engagement at Bawaslu Bengkulu Province.**

**Supervisor: Tezar Arianto, S.E., M.M**

Employee involvement in a government agency is influenced by several factors, namely transformational leadership style and work motivation. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work motivation on employee involvement in Bawaslu Bengkulu Province. The population in this study were all employees of Bawaslu Bengkulu Province totaling 30 employees. This research method uses a quantitative method with observation and questionnaire data collection techniques, data analysis techniques used are analysis requirements tests consisting of normality tests and linearity tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests consisting of f tests and t tests. Based on the results of multiple linear regression analysis. The regression equation obtained is  $Y = 2.883 + 0.344X_1 + 0.437X_2$ . From the test it can be seen that there is a partial influence between transformational leadership style ( $X_1$ ) and employee involvement ( $Y$ ). It can be seen from the results of data analysis which shows the  $t_{count} = 6.686 > t_{table} = 1.703$ . Work motivation ( $X_2$ ) has a partial effect on employee engagement ( $Y$ ), this can be seen from the results of data analysis which shows a calculated  $t_{value} = 7.625 > t_{table} = 1.703$ . From the f test, it is known that the variables of transformational leadership style ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ), which show a calculated  $f_{value} = 62.731 > f_{table} = 3.354$ , and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This means that transformational leadership style ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) together have an effect on employee engagement ( $Y$ ).

**Keywords :** Employee Engagement, Transformational Leadership Style, Work Motivation

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Proposal Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Keteliban Pegawai Bawasl Provinsi Bengkulu”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Penelitian ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Tezar Arianto, S.E., M.M, selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Proposal Penelitian ini.

6. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang saling membantu dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam penulisan Proposal Penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Proposal Penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Proposal Penelitian ini dapat diterima dan layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Bengkulu, 28 November 2024

Peneliti,

**Yeni Gustina**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SERTIFIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Deskripsi Konseptual .....	9
2.1.1 Keterlibatan Kerja .....	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17
2.2 Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu .....	26
2.4 Kerangka Analisis .....	28
2.5 Definisi Operasional.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III    METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2 Jenis Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	35
3.6 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	42

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Hasil Penelitian .....	44
4.1.1	Deskripsi Tempat Penelitian .....	44
4.1.2	Karakteristik Responden Penelitian .....	46
4.1.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian ..	48
4.1.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	55
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	57
4.1.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
4.1.7	Koefisien Determinasi .....	62
4.1.8	Pengujian Hipotesis.....	63
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	30
3.1 Skala Likert.....	35
3.3 Kategori Penilaian.....	36
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Pegawai.....	48
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	51
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	53
4.8 Hasil Pengujian Validitas.....	56
4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	57
4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
4.11 Hasil Uji Multikolenieritas.....	59
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.14 Nilai Koefisien Determinasi.....	63
4.15 Hasil Uji Parsial.....	64
4.16 Hasil Uji Simultan.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Analisis.....	29
4.1 Struktur Organisasi.....	45
4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
4.11 Hasil Uji Multikolenieritas.....	59
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.14 Nilai Koefisien Determinasi.....	63
4.15 Hasil Uji Normalitas.....	64
4.16 Hasil Heteroskedastisitas.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian.....	27
2. Dokumen Penelitian.....	
3. Kriteria Penelitian Tanggapan Responden.....	82
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
5. Tabulasi Penelitian.....	91
6. Output Hasil Penelitian.....	93
7. R Tabel.....	120
8. T Tabel.....	120
9. F Tabel.....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu instansi pemerintah yang memiliki kecerdasan, perasaan, keinginan, kemampuan dan pengetahuan dalam suatu organisasi dan bisa juga dikatakan sebagai aset berharga karna sumber daya manusia merupakan pergerak utama dalam keseluruhan aktivitas. serta secara tidak langsung sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu instansi pemerintah untuk memajukan, mengembangkan dan mewujudkan tujuannya.

Lembaga pemerintah dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika pegawai berhasil membawa kemajuan dalam instansi maka keuntungan akan diperoleh oleh kedua belah pihak. Keberhasilan pegawai merupakan pencapaian potensi diri sekaligus peluang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan keberhasilan instansi merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Setiap instansi pemerintah mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien agar organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga nantinya akan menghasilkan pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat (Nim, 2023).

Birokrasi pemerintah atau pegawai merupakan melayani masyarakat karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintah, kualitas layanan

menjadi masalah penting dalam instansi seperti citra buruk layanan publik selalu melekat pada instansi pemerintah Indonesia, Etika dalam melayani personalia yang tidak ekspresif, mencerminkan semangat pelayanan yang tidak baik fenomena tersebut melekat pada seluruh instansi pemerintahan di Indonesia (Rina, 2022).

Salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat secara langsung yaitu badan pengawasan pemilihan umum (Bawaslu). Bawaslu Provinsi Bengkulu yang beralamat di jalan Padang Harapan, Kec. Gading Cempaka, Kota Bengkulu merupakan badan yang bertugas mengawasi pemilihan umum di Bengkulu. Pengawasan merupakan proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi yang sedang berjalan sesuai dengan rencana. Sedangkan pemilu merupakan bentuk partisipasi masyarakat dalam sebuah negara demokrasi dalam memilih wakil-wakil rakyat di lembaga perwakilan baik dari pusat maupun daerah-daerah di Indonesia secara jujur dan adil sehingga mencerminkan kualitas demokrasi suatu negara, agar terciptanya kesuksesan pemilu tersebut maka penting adanya kinerja yang baik oleh penyelenggara pemilu (Arofah, 2016).

Menurut Khaerul Umam (2010) keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai derajat seseorang secara psikologis yang dapat dimaknai dengan dirinya dan perkerjaan bahwa tingkat kinerjanya sebagai harga diri. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang memahami diri mereka dalam perkerjaan yang mereka miliki, orang yang tingkat keterlibatan yang tinggi menganggap perkerjaan mereka sangat bermakna dalam hidup mereka.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi di Bawaslu Provinsi Bengkulu maka perlu diperhatikan peran pimpinan dalam suatu instansi yang merupakan sebagai penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan (Rini Sri Rahayu *et,al* 2023). Tidak hanya itu saja tetapi perlu juga memperhatikan sumber daya manusianya yang mengarah pada keterlibatan pegawai yang merupakan tingkat komitmen, keterikatan, dan afiliasi yang dimiliki oleh seseorang pada perusahaan atau organisasi tempat mereka berkerja sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, inovasi dan keberhasilan.

Pegawai yang memiliki keterlibatan secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan memiliki komitmen dalam organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak terlibat secara langsung (Saputra and Rahardjo, 2017). Rendahnya kualitas dan kesiapan dalam melayani merupakan hal yang sering sekali ditemui dalam pelayanan publik di Indonesia. Hal tersebut masih dikeluhkan oleh pengguna pelayanan publik di Indonesia dan mendapatkan sorotan yang perlu dibenahi agar dapat merubah citra instansi pemerintah (Irawan, 2016).

Masalah mengenai keterlibatan pegawai pun terjadi di salah satu organisasi sektor publik, hal tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian pada organisasi sektor publik tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai Bawalu yaitu, ibu Mutia Dani pada 27 November 2024, menyatakan bahwa di Bawaslu provinsi Bengkulu terdapat

keterlibatan kerja yang rendah, adanya pegawai yang masih banyak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, melihat banyaknya pengaduan saat kampanye pada pemilu tahun ini sehingga hanya beberapa orang yang bisa melayani pengaduan-pengaduan yang masuk, keterlambatan terhadap jadwal penyelesaian perkerjaan dan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat hal ini bisa disebabkan karna keterlibatan kerja yang rendah sehingga kurangnya komitmen dan motivasi dalam suatu organisasi.

Menurut Kartono (2021) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap memotivasi kerja sebab keberhasilan seseorang pemimpin dalam mengerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi kerja disetiap karyawan. Para pemimpin organisasi mengakui bahwa keterlibatan karyawan sebagai elemen penting yang mempengaruhi efektivitas, inovasi, dan daya saing. Keterlibatan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi yang lebih canggih sehingga penggunaan tenaga kerja, pengalaman kerja dan keterlibatan pegawai menjadi menurun (Shalsabila *et al.*, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan yaitu motivasi kerja, menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan sebagai penerak kemauan dalam berkerja dikarenakan setiap motivasi mempunyai tujuan untuk mencapai sesuatu. Motivasi adalah alasan dibalik setiap tindakan yang dilakukan baik itu keinginan untuk meraih kesuksesan, memenuhi kebutuhan besar atau sekedar rasa ingin tahu yang didasari dengan dorongan diri atau motivasi (Ummah, 2019).

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya, dorongan tersebut dinamakan motivasi. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai (Yakup, 2017).

Pemimpin sebaiknya berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat berkerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja dapat didukung dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, tetapi jika gaya kepemimpinan kurang tepat diterapkan dapat menimbulkan kurangnya motivasi terhadap karyawan. Oleh karna itu dibutuhkan seseorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memimpin para pegawai agar merubah kebiasaan tersebut.

Kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Riggio, 2005) merupakan pemimpin yang memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka awal rencanakan dan sering kali lebih dari yang mereka kira. Selain itu pemimpin transformasional juga cenderung memiliki pengikut yang lebih berkomitmen dan puas dikarenakan pimpinan yang menerapkan gaya ini memperhatikan kebutuhan pengikut dan pengembangan pribadi mereka, serta mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri.

Gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesadaran diri agar lebih berpartisipasi dalam berkerja diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena keterlibatan pegawai dan pertumbuhan organisasi sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan dari fakta di masalah yang terjadi di Bawaslu Provinsi Bengkulu yaitu, bawahan masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian daripimpinan sehingga berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawan yang kurang optimal.

Kesimpulannya, untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai, organisasi harus berfokus pada praktek penerapan kepemimpinan transformasional agar membangun budaya organisasi yang positif dan menyediakan peluang untuk mengembangkan karier dan kemampuan dalam beradaptasi. Berdasarkan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu, kurangnya keterlibatan dan motivasi terhadap pegawai sehingga mengakibatkan tidak efektif kinerja individu di Bawaslu Provinsi Bengkulu. Gaya kepemimpinan yang belum di terapkan dan tidak sesuai serta terdapat kesenjangan ditempat kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan batasan masalah agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan juga karena ada keterbatasan penulis. Penelitian memfokuskan pada satu permasalahan saja dan mencegah terjadinya penafsiran yang berbeda - beda. sehingga ruang lingkup ini menjadi terarah, jelas dan terkontrol maka penelitian hanya membatasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.

## **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai informasi atau bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik pemimpin maupun karyawan pada agar mencapai tujuan yang lebih maksimal lagi.

#### **2. Bagi Peneliti**

Sebagai tambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.