

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai merupakan elemen yang memutuskan mencapai kesuksesan instansi/organisasi. Setiap program yang dijalankan oleh instansi atau lembaga selalu diarahkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh mereka (Utari, 2023). Salah satunya yaitu instansi pemerintahan, keberadaannya memiliki signifikansi penting dalam dinamika kehidupan masyarakat. Tugas pokok instansi pemerintah adalah menjalankan penyelenggaraan layanan kepada masyarakat. Agar peran pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat dapat terwujud, maka diperlukan arahan, pembinaan, motivasi, bimbingan, dan langkah-langkah lain terhadap para anggota instansi tersebut. Hal ini bertujuan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Sutanjar & Saryono, 2019).

Peningkatan kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang akan membawa perkembangan yang positif bagi instansi, khususnya instansi pelayanan publik. Keberhasilan suatu instansi tergantung pada seberapa efektif kinerjanya. Dalam pandangan Afandi (2018) Kinerja adalah realisasi yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan kewajiban setiap individu dalam bekerja disuatu instansi untuk mencapai tujuan instansional. Keberhasilan kinerja pegawai dapat dinilai melalui tingkat kepuasan masyarakat, berkurangnya keluhan yang diajukan oleh masyarakat, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Karenanya, usaha untuk meningkatkan performa para pegawai menjadi sebuah tantangan bagi sebuah lembaga dalam mencapai sasarannya, dan Kelangsungan operasional instansi tersebut bergantung pada seberapa baik kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi. Tiap-tiap organisasi/lembaga berharap agar kinerja pegawai mencapai tingkat optimal. Jika lebih banyak pegawai yang mampu mencapai kinerja yang optimal, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas keseluruhan instansi tersebut (Ardiawati, 2020).

Salah satu upaya untuk mempengaruhi kinerja pegawai tidaklah mudah dan tidak bisa berdiri sendiri melainkan tergantung dari variabel dan hal-hal yang dapat mempengaruhinya, salah satunya dapat dilakukan melalui kepemimpinan dari suatu instansi. Menjadi seorang pemimpin melibatkan tugas dan tanggung jawab yang sulit. Ini memerlukan langkah-langkah dan strategi yang efektif untuk memanfaatkan potensi dari setiap anggota instansi, mengubahnya menjadi tindakan nyata yang mendukung kemajuan instansi (Rudy & Bambang, 2023). Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai, karena seorang manajer berfungsi sebagai contoh atau teladan bagi anggota timnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan arahan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, karena kepemimpinan dianggap sebagai sifat seharusnya yang dimiliki oleh setiap pemimpin.

Kepemimpinan merupakan posisi paling penting dalam sebuah organisasi/instansi sebab kepemimpinan akan berdampak pada keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Karena pemimpin mempunyai wewenang dalam memberi perintah terhadap bawahannya untuk pencapaian organisasi, keberhasilan suatu lembaga baik secara keseluruhan atau sebagai komponennya sangat mengandalkan kualitas kepemimpinannya. Dengan demikian untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan, maka instansi memerlukan pemimpin yang berhasil menginspirasi, memotivasi, dan memobilisasi anggota instansi. Sebagai pionir instansi, pegawai pasti membutuhkan dorongan intensif guna meningkatkan kinerjanya, yang tentunya akan berkontribusi positif bagi kinerja instansi tersebut. Oleh karena itu, instansi harus mampu mendorong pegawainya untuk menciptakan kinerja yang memuaskan bagi instansi (Hartati & Pandi, 2022).

Pegawai dapat mencapai kinerja yang sukses dan optimal saat mereka mendapat arahan dan bimbingan dari pimpinan perusahaan. Jenis bimbingan yang efektif bisa tercermin melalui beragam kepemimpinan di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu contoh Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dipandang dapat meningkatkan kinerja, hal ini diungkapkan oleh Hersey dan Blanchard dalam

(Tambunan, 2015). Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan di mana para pemimpin memberikan inspirasi dan mendorong pengikutnya untuk mengenali dan merangkul tujuan serta kepentingan organisasi, serta mendorong mereka untuk bekerja melebihi harapan yang ada. (Buil dkk., 2019). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memegang peranan krusial dalam mendorong perubahan yang diperlukan untuk pengelolaan yang efektif, termasuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan sebagai motivator, yakni mampu menginspirasi bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karenanya, keberadaan kepemimpinan sangatlah penting bagi kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan transformasional, yang merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya serta memiliki pengaruh yang baik ke setiap mereka. Kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang mampu mendorong karyawan melebihi kepentingan pribadi mereka dengan menggunakan pengaruh ideal, inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Insani dkk., 2024).

Beberapa studi telah dilakukan oleh para peneliti mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, hasil penelitian oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemungkinan kinerja pegawai akan meningkat ketika pemimpin mereka berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional dengan efektif. Hasil ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Hasibuan & Farida Ferine (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vipraprastha dkk., (2018), di mana kepemimpinan transformasional tidak terbukti memiliki dampak atau bahkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2017), menyatakan bahwa antara kepemimpinan transformasional berhubungan dalam mempengaruhi kinerja pegawai

tercermin dalam kemampuannya menginspirasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki dampak yang signifikan pada suatu organisasi. Seorang pemimpin transformasional dipercaya sebagai individu yang mampu memotivasi stafnya dengan menghadirkan pengaruh ideal, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai di dalam konteks organisasi (Pires dkk., 2023).

Seorang pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif pada pegawai. Aspek penting dari kepemimpinan salah satunya adalah keterampilan untuk memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Motivasi juga dapat disebut sebagai dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi berantusias dan termotivasi untuk mengatasi dan memenuhi dorongan-dorongan dalam dirinya, sehingga tindakan dan perilakuyang dilakukan akan menghasilkan hasil yang optimal (Andika, Dkk., 2019).

Selain pengaruh dari kepemimpinan, kinerja pegawai juga dapat terpengaruh oleh motivasi kerja (Septiadi, 2020). Motivasi adalah perangsang yang sangat efektif untuk mendorong dan menggerakkan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan pada instansi. Kinerja pegawai cenderung meningkat ketika mereka didorong oleh motivasi, sementara sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan. Konsep ini menegaskan peran krusial motivasi kerja dalam mencapai kinerja optimal, yang diyakini akan memberikan dampak positif pada kesuksesan organisasi/instansi (Pradana & Frimayasa, 2023). Karenanya, motivasi kerja bagi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sangatlah penting. Pegawai yang terdorong dengan baik akan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien, dan hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Robbins (2015) menggambarkan motivasi sebagai proses membicarakan tentang kegigihan, ketahanan, dan kesungguhan seseorang dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini menekankan bahwa motivasi individu dalam

lingkungan kerja adalah faktor kunci yang memungkinkan mereka mencapai hasil yang signifikan, baik dalam diri maupun bagi orang lain. Memiliki motivasi yang tinggi sangat penting bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan tekun dan efisien. Pegawai diharapkan memberikan komitmen penuh dalam tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan instansi/lembaga karena peran mereka yang penting. Motivasi yang kuat akan mendorong mereka untuk bekerja keras dan memastikan bahwa tugas-tugas mereka diselesaikan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, motivasi yang kurang dapat menyebabkan kehilangan semangat, kecepatan menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi muncul ketika kebutuhan individu terpenuhi, dan intensitas motivasi pegawai tercermin dalam tingkat dedikasi yang mereka tunjukkan. Tingkat usaha ini dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa tinggi (Syihab, 2020).

Motivasi dalam sebuah organisasi atau instansi telah terbukti memiliki manfaat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. hal ini dibantu oleh penelitian sebelumnya oleh Seo dkk, (2020), Mereka menyatakan bahwa dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, penting bagi pemimpin untuk selalu memotivasi pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa termotivasi dan antusias saat menangani tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih berkualitas. Selain itu, kinerja pegawai juga akan meningkat sebagai hasil dari motivasi yang diberikan.

Penelitian ini didasari oleh research gap terlihat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, karna terdapat saran tambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung/intervening. Sugiyono (2019), berpendapat bahwa variabel intervening merupakan variabel yang dalam teori memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, mengubahnya menjadi hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur. Karna itu, sebagai variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Selain itu, penelitian ini yang

menjadi pembedanya dari segi objek, yang menjadi pusat dalam penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dan data yang didapat merupakan data tahun terbaru dengan jumlah sampel yang berbeda.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah lembaga pemerintah yang berkewajiban dalam memberikan dukungan terkait kependudukan dan pencatatan sipil. Tanggung jawabnya mencakup registrasi berbagai peristiwa seperti pernikahan, kelahiran, kematian, dan serta melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan ruang lingkup dan perannya di wilayah Jambi. Oleh karena itu, kepala dinas harus dapat memberikan kepemimpinan transformasional dengan memotivasi sehingga diharapkan dapat mempengaruhi para pegawai meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat kota Jambi supaya instansi pelayanan masyarakat ini berpengaruh baik, Kinerja pegawai yang tinggi juga bertujuan untuk meningkatkan nilai instansi.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi peneliti melakukan observasi dengan mengumpulkan data. Kinerja pegawai berdasarkan data sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, peneliti mendapatkan hasil capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Sasaran Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2022

No	Program kerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Terlaksananya penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP)	100%	100%	100%
2	Terlaksananya pemeliharaan sarana pendukung SIAK	100%	85%	85%
3	Terlaksananya penginputan Data Akta Perkawainan	100%	81%	81%
4	Terlaksananya penginputan Data Kartu Keluarga	100%	96,79%	96,79%
5	Terlaksananya pengembangan aplikasi layanan adminduk	100%	90%	90%
6	Terlaksananya pengawasan dan monitoring pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan	100%	95%	95%
7	Terlaksananya sosialisasi dan publikasi administrasi kependudukan	100%	93%	93%
8	Terlaksananya monitoring dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan	100%	95%	95%
Rata-rata Capaian				91,97%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa program kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mengalami perubahan naik turun pada kinerja pegawai, dengan realisasi tertinggi mencapai angka 100%, namun masih ada program kerja yang masih dibawah presente setarget yaitu terlaksananya penginputan Data Akta Perkawainan itu hanya mencapai 81%. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) terhitung sangat baik yaitu sebesar 91,97 %, pegawai telah bekerja hampir mencapai target yang telah ditentukan, tetapi masih ada pegawai yang belum dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Penjelasan di atas membawa pada kesimpulan bahwa bahwa kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja diperlukan agar mempengaruhi kinerja pegawai menjadi baik dan berpengaruh positif, sehingga visi yang diharapkan instansi dapat tercapai dan berjalan dengan semestinya. Selain mengambil data kinerja, peneliti juga melakukan survei awal untuk mengetahui gambaran sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai menggunakan pengukuran Menurut Bass (1990) dalam Robbins dan Judge (2019), dan Hasil survei ini kemudian direkap pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Survei awal Kepemimpinan transformatif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
IDEALIZED INFLUENCE						
1	Atasan menyampaikan dengan jelas dan detail mengenai visi dan misi	0	0	1	4	5
INSPIRATIONAL MOTIVATION						
2	Atasan mampu menciptakan semangat pegawai dalam bekerja	0	0	0	6	4
INTELEKTUAL STIMULATION						
3	Atasan selalu membuat keputusan bersama dengan melibatkan bawahan	0	0	2	3	5
INDIVIDUALIZED CONSIDERATION						
4	Atasan selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	0	0	6	4
	Total	0	0	3	19	18
	Presentase	0	0	7,5%	47,5%	45%

Sumber : Survei awal (2023)

Dilihat dari data tabel 1.2 dapat menjadi gambaran bahwa kepemimpinan sangat diperlukan bagi pegawai terutama instansi itu sendiri. Dari data di atas menunjukkan nilai tertinggi sebanyak 47,5%, diduga akan berdampak cukup baik pada kinerja pegawai. Selain data survei awal peneliti juga melakukan pengamatan terhadap perubahan yang dilakukan oleh pemimpin antara lain pertama memberikan reward, penghargaan bagi pegawai yang baik dan berprestasi, tour setiap tahun supaya mempererat hubungan, menghilangkan pungutan liar, sering melakukan rotasi, perubahan gedung kantor tempat bekerja menjadi lebih luas, dan seragam PDH pegawai sudah diperbarui. Dari penjelasan data tersebut, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional diperlukan agar atasan selalu membuat keputusan bersama dengan melibatkan bawahan. Kepemimpinan transformasional dalam instansi ini sudah optimal, namun masih ada pegawai yang memilih kurang setuju dengan kepemimpinan transformasional pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil.

Terkait motivasi kerja, masih banyak pegawai yang masih malas dan terlambat saat masuk kantor sehingga adanya penurunan kinerja pegawai dilihat dari data absensi pegawai menunjukkan fluktuasi tingkat absensi. Menurut Hasibuan (2012) Motivasi kerja pegawai tercermin dari hasil pencapaian kinerja pegawai dan tingkat absensi dalam satu periode tertentu.

Berdasarkan data dapat dilihat rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi tahun 2022 berikut :

Tabel 1.3 Rekapitulasi ketidakhadiran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Tahun 2022

Bulan	Pegawai	Hari kerja	Jumlah Hari Kerja	ketidakhadiran			Total	TA(%)
				A	I	S		
Januari	38	21	798	0	0	23	23	2,8%
Februari	38	18	684	0	3	14	17	2,4%
Maret	38	22	836	0	1	9	10	1,1%
April	38	19	722	0	14	12	26	3,6%
Mei	37	15	555	0	13	14	27	4,8%
Juni	36	21	756	0	4	28	32	4,2%
Juli	36	21	756	0	0	18	18	2,3%
Agustus	36	22	792	0	0	22	22	2,7%
September	35	22	770	0	4	26	30	3,8%
Oktober	35	21	735	0	1	18	19	2,5%
November	35	22	770	0	3	13	16	2,0%
Desember	35	7	245	0	2	5	7	2,8%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.3 pada rekapitulasi ketidakhadiran pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi dapat dilihat melalui absensi pegawai bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai masih sangat tinggi seperti pada bulan mei proporsi ketidakhadiran menyentuh angka 4,8% dimana itu menjadi angka tertinggi di tahun 2022, hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang sakit dan izin melebihi batas. kondisi ini menunjukkan bahwa fakta di atas pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi masih banyak yang absen. Absennya pegawai diduga karena pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, Dengan absennya pegawai kinerja yang diharapkan tidak mencapai tingkat maksimal karena tugas-tugas yang seharusnya dilaksanakan menjadi tertunda dan tidak terurus.

Disamping yang tidak hadir, setelah melakukan observasi lapangan pada instansi penulis telah mengamati sehingga ditemukan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak ikut pada pelaksanaan apel pagi, hal ini berpotensi menurunkan tingkat kinerja pada pegawai tersebut. Meningkatnya presentase absensi menandakan menurunnya motivasi kerja terhadap pegawai. Oleh karena itu, pegawai membutuhkan motivasi yang dilakukan oleh instansi agar mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Bahri (2020) dan Mahadewi & Netra (2020), mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Bahri (2020) dan Mahadewi & Netra (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Menurut temuan dari penelitian Sumiati (2021) dan Mahadewi & Netra (2020), dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Namun, hasil penelitian Bahri (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel penghubung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang ada pada objek penelitian yang diberi

judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi memiliki kinerja pegawai belum maksimal dilihat dari data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih sedikit mencapai target yang ditentukan, pada data kepemimpinan transformasional yang masih belum bagus dilihat dari survei awal yang penulis sebar masih ada jawaban yang kurang setuju dan pada data motivasi kerja diatas banyak pegawai yang masih kurang termotivasi karna masih banyak pegawai yang cuti ataupun terlambat, kurangnya pengaruh kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai penghubung yang tentu akan berdampak tidak baik pada instansi karna akan mengakibatkan menurunnya kinerja. sehingga yang menjadi permasalahan dan berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai dan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi?
5. Bagaimana motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan transformasional,

motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi
5. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penulis berharap penulisan ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian yang lebih mendalam di bidang Sumber Daya Manusia tentang permasalahan terkait kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

3. Bagi instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan langkah selanjutnya bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, terutama terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh motivasi kerja sehingga kinerja pegawai dapat terdorong.