Bata Ilyas Educational Management Review

ISSN : 2828-2256 (Online)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuritanto

Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: yuri.tanto09@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional transaksional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jaya Abadi sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Jaya Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha meningkatkan efektifitas organisasi untuk dapat bertahan hidup dan berkompetisi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Untuk itu dibutuhkan adanya suatu kepemimpinan yang dapat membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbin (Armansyah, 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan, dan di dalam dunia yang dinamis seperti saat ini, organisasi memerlukan kepemimpinan-kepemimpinan yang mampu menantang status quo, untuk menciptakan visi misi masa depan dan untuk menginspirasi para anggota organisasi untuk memiliki keinginan mencapai visi misi tersebut, mungkin tidak seorang pun dapat membantah pentingnya *leadership* bagi keberhasilan suatu organisasi.

Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi. Menurut Benyamin and Flyinn (Armansyah, 2020) ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian utama para

pakar organisasi, yaitu *transactional* dan *transformational leadership*. Menurut Bass (Armansyah, 2020) *Transactional* merupakan suatu dinamika pertukaran antara pimpinan dan bawahan dimana pimpinan menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi rewards atau penghargaan yang dapat diharapkan oleh bawahan bilamana sasaran dapat dicapai. Sedangkan *Transformational leadership* menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan kinerja melebihi standar yang diharapkan.

Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka (Bass, 1990).

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kinerja karyawan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Abadi.

METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jaya Abadi sebanyak 50 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012). Sumber data dalam penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu karyawan CV. Jaya Abadi. Sementara data sekunder, yaitu data yang berkaitan dengan keberadaan CV. Jaya Abadi.

Jenis data dalam penelitian ini ada dua data kuantitatif dan kualitatif. Data Kuantitatif yaitu data berupa angka angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori teori yang ada. Sedangkan data kualitatif yaitu data data selain angka angka yang diperoleh melalui angket atau kuesioner disusun dalam bentuk tabel tabel dan presentasi, kemudian aspek aspek yang terdapat dalam table tersebut dibandingkan atau diintrepetasikan sehingga diperoleh pembahasan yang lebih luas dari tabel tersebut. Teknik pengumpulan data nya adalah Kuesioner, dan Studi

Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan atau besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.544	.288		1.888	.065
	Kepemimpinan Transformasional	.616	.128	.561	4.828	.000
	Kepemimpinan Transaksional	.333	.074	.448	4.500	.000
	Motivasi Kerja	.119	.056	.117	2.111	.037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel model regresi berganda dihasilkan persamaan Kinerja

$$Y = 0.544 + 0.616X_1 + 0.333X_2 + 0.119X_3$$

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
2. Kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
3. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.

Uji F dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.201	3	8.067	49.658	.000 ^b
	Residual	7.473	46	.162		
	Total	31.673	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

1. Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.

Koefisien Determinasi

Tabel.3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.749	.40305

- a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional
- b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) sebesar 0.749. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Jaya Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jaya Abadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
2. Kepemimpinan Transaksional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
3. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.
4. KepemimpinanTransformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.
5. Hasil penelitian menjelaskan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Jaya Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah Amiruddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 3 No. 2. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press
- Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1997. *Full Range Leadership Development: Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden Inc
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1: Terj.* Jakarta: Indeks.
- Italiani, F.A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 2 Maret. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- Armansyah Amiruddin. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 4 No. 2. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.

- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.

- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Uti Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.
- Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.

- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Puspasari, M.A.W. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.