

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh

**Catri Jintar****Jurusan Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji**e-mail: [catrijintar@umrah.ac.id](mailto:catrijintar@umrah.ac.id)**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional transaksional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Anugerah 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 signifikan terhadap kinerja karyawan. 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Anugerah 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. 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 (Robbins, 2010), 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. Ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian utama para pakar organisasi, yaitu transactional dan transformational leadership (Benyamin and Flyinn, 2006). 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. Anugerah Abadi.

### METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Anugerah Abadi sebanyak 50 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu karyawan CV. Anugerah Abadi. Sementara data sekunder, yaitu data yang berkaitan dengan keberadaan CV. Anugerah 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 analisi data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Analisi 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 <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.544	.288		1.888	.065
1 KepemimpinanTransformasional	.616	.128	.561	4.829	.000
KepemimpinanTransaksional	.333	.074	.448	4.500	.000
MotivasiKerja	.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 signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
2. Kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
3. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.

### Uji F dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.201	3	8.067	49.658	.000 <sup>b</sup>
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 signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.

### Koefisien Determinasi

**Tabel.3 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.749	.40305

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0.749. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Anugerah 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.

### KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
2. Kepemimpinan Transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.
3. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.

4. Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.
5. Hasil penelitian menjelaskan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Anugerah 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

- [1] 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.
- [2] Bass, B.M. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectations. The Free Press
- [3] Bass, B.M. 1990. Bass and Stogdill’s Hand Book of Leadership. New York: Free Press.
- [4] Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1997. Full Range Leadership Development: Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire. Redwood City: Mind Garden Inc
- [5] Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1: Terj. Jakarta: Indeks.
- [6] 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.
- [7] Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- [8] 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
- [9] Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [10] Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [11] Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [12] Sugiyono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta