

---

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN****Oleh****Alfi Hendri<sup>1)</sup>, Indra Bastian Tahir<sup>2)</sup>, Muhammad Mu'azamsyah<sup>3)</sup>, Risgar Friassantano<sup>4)</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang****E-mail: <sup>1</sup>[alfistie8574@gmail.com](mailto:alfistie8574@gmail.com), <sup>2</sup>[indra.tahir@gmail.com](mailto:indra.tahir@gmail.com), <sup>3</sup>[muhd.muazamsyah@gmail.com](mailto:muhd.muazamsyah@gmail.com),  
<sup>4</sup>[Risgarfriassantano@gmail.com](mailto:Risgarfriassantano@gmail.com)****Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan yang berfokus pada transformasi transaksi antara karyawan dan penyelia mereka akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Jumlah populasi adalah dengan 50 karyawan CV. Sentosa Jaya. Teknik pengambilan sampel berdasarkan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi. Metode analisis ini sangat andal dan dapat digunakan untuk membuat prediksi yang akurat. Hasil penelitian menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. 74,9 persen dari seluruh aktivitas karyawan CV. Sentosa Jaya dipengaruhi 3 variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja dan sisanya sebanyak 25,1 persen dipengaruhi oleh variabelnya.

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

**PENDAHULUAN**

Organisasi dan usaha terus berupaya menaikkan efisiensi organisasi supaya bisa bertahan dan bersaing dalam menghadapi kondisi lingkungan yang berubah dengan cepat. Mencapai ini membutuhkan kepemimpinan yang bisa melakukannya membawa organisasi ke tujuan yang berjalan dengan baik. Menurut Robbin (Armansyah, 2020a), (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan, dan dalam organisasi dunia yang dinamis saat ini menantang status quo untuk mencapai visi dan misi mereka untuk masa depan dan menginspirasi anggotanya atau mungkin tidak memiliki keinginan untuk mencapai visi dan misi tidak ada yang bisa menyangkal pentingnya kepemimpinan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya dengan gaya dan pendekatan

kepemimpinan yang mereka gunakan dalam menjalankan organisasi dan bisnisnya.

Menurut Bass (Armansyah, 2020a), (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b) Transaksional adalah pertukaran dinamis antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin menetapkan tujuan tertentu, memantau perkembangan, dan menentukan penghargaan atau penghargaan apa yang dapat diharapkan pengikut ketika tujuan tercapai. Sementara itu, Kepemimpinan transformasional adalah tentang memotivasi orang lain untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dengan jelas mengomunikasikan visi dan tujuannya dengan cara terstruktur agar bawahan dapat mengidentifikasi dan berhubungan, memiliki dampak yang kuat pada pelanggan, memotivasi bawahan dan mendorong kreativitas, bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan karyawan. Menurut Bass (Armansyah, 2020a), (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b)) pemimpin

transformasional pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat pemimpin mereka, dan mereka melampaui apa yang diharapkan dari mereka.

Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh karyawan merupakan salah satu metode evaluasi kinerja karyawan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020b), (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b) kinerja yang dinyatakan itu pada dasarnya apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan.

Berbicara tentang tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel (X1), (X2), dan (X3)) terhadap variabel Y, CV Sentosa Jaya.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian 50 karyawan digunakan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel. Pengambilan sampel konten atau sensus adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi berfungsi sebagai sampel acak (Sugiono, 2012, (Armansyah, 2020b)). Sumber Data terdiri dari data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka numerik yang berkaitan dengan kajian dan teori yang ada dalam penelitian. Data kualitatif adalah data yang diperoleh selain melalui kuisioner atau daftar pertanyaan. Teknik pengumpulan data adalah angket, dan tinjauan literatur.

**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 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 1 dihasilkan persamaan

$$Y = 0.544 + 0.616X1 + 0.333X2 + 0.119X3$$

Hasil Uji t adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan
2. Kepemimpinan transaksional berdampak pada kinerja karyawan
3. Motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan

**Uji F**

Tabel.2 Pengujian 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. Berdasarkan hasil pengujian diketahui variable kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara Uji F berdampak terhadap kinerja karyawan

**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), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari Tabel 3. menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.749. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 74.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas. Untuk sisanya sebesar 25.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.000.

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mempengaruhi

bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional mencerminkan kualitas pemimpin maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu telah dikemukakan pula bahwa pemimpin bertindak sebagai mentor yang membawa kemampuan bawahan ke dalam tingkat yang lebih tinggi lagi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dikemukakan dalam penelitian Herawati dan Azzuhri (2014) bahwa pemimpin dapat melakukan pendekatan secara interpersonal kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dalam penelitian Marnis (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dengan menitikberatkan terhadap perilaku karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa pemimpin transformasional dengan karakteristik yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dari bawahannya. Hal ini dipacu pula oleh kedekatan secara pribadi dari pemimpin kepada bawahan.

Penelitian ini didukung penelitian oleh Marnis (2012), (Armansyah, 2020a) dan (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b). yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi  $t$  statistic sebesar 0.000.

Tipe kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi para pengikut dengan menyerukan

kepentingan pribadi mereka. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara, yang pertama yaitu seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahannya kemudian bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati.

Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Gaya kepemimpinan ini, terbuka dalam hal membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. Meskipun keterbukaan ini merupakan komponen yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan, apa yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya. Oleh karena itu diperlukan konsep lain, sehingga seorang pemimpin mampu menggali usaha atau kinerja tambahan dari bawahannya. Jadi tidak hanya sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan (Munawaroh, 2011).

Penelitian ini didukung penelitian oleh Munawaroh (2011) dan Italiani (2013) (Armansyah, 2020a) dan (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.037.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemudian dalam penelitian Marnis (2012), motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan gairah bekerja untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya Goeyanto (2011) mengemukakan motivasi dengan indikator keyakinan memiliki pengaruh erat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Puspasari (2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja. Seseorang harus memiliki kinerja yang baik atau produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan pribadinya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000.

Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat mutually exclusive, dimana seorang pemimpin dapat memunculkan gaya tersebut bergantian pada situasi yang berbeda. Dengan demikian jika atasan sebagai pemimpin di sebuah institusi menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional pada situasi

yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Dengan adanya motivasi yang ada pada diri karyawan akan lebih membantu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan untuk mendukung aspek kinerja seorang bawahannya. Mahdinezhad, Maryam, Suandi, Silong & Omar (2013) mengatakan kinerja juga dipengaruhi hal lain yaitu kepemimpinan, yang dalam hal ini dibutuhkan kualitas pemimpin yang dapat memberikan dorongan, dukungan dan arahan kepada bawahannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marnis (2012) (Armansyah, 2020a) dan (Jintar, 2022), (Armansyah, 2020b). mengatakan bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh seorang karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya. Hal ini menguatkan pendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan
2. Kepemimpinan transaksional berdampak pada kinerja karyawan
3. Motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan
4. Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara uji simultan memiliki dampak pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0.749 atau 74,9%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Armansyah. (2020a). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Jurnal

- Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 12–17.
- [2] Armansyah, A. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90–94. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- [3] Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIP*, 3(8.5.2017), 2003–2005.
- [4] Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press
- [5] Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill’s Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- [6] Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1997. *Full Range Leadership Development: Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden Inc
- [7] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1: Terj.* Jakarta: Indeks.
- [8] 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.
- [9] Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- [10] 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
- [11] Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [12] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN