
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA PERDANA MANDIRI**Oleh****Tommy Saputra****Program Studi Teknik Industri Universitas Ibnu Sina Batam****Email: tommy@uis.ac.id****Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. Sebanyak 50 karyawan dilibatkan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 66,4% dari dampak kinerja karyawan terhadap Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri karena kepemimpinan transaksional. 33,6% dari dampak kinerja karyawan terhadap Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri dikarenakan adanya variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Traksaksional, 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 adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan untuk menciptakan visi dan misi untuk masa depan. Di dunia yang serba cepat saat ini, organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu menantang status quo, menciptakan visi dan misi untuk masa depan, serta menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi dan misi (Robbins, 2010). Kepemimpinan tidak diragukan lagi merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi mana pun.

Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi. Menurut Bass (Armansyah, 2020) kepemimpinan transaksional adalah

pertukaran dinamis antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin menetapkan tujuan tertentu, memantau perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan atau penghargaan yang dapat diharapkan oleh bawahan ketika target dapat dicapai.

Salah satu cara untuk menilai kinerja seorang karyawan adalah dengan menggunakan metode penilaian kinerja. Hal ini memungkinkan manajer untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan mereka kepada perusahaan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan ketaatan mereka terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan di mana karyawan memenuhi kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mematuhi kebijakan perusahaan.

Kepemimpinan Transaksional

Menuru (Odumeru, J. A., & Ifeanyi, 2013) Gaya kepemimpinan transaksional melibatkan pemimpin yang berfokus pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran didasarkan pada kesepakatan tentang klasifikasi target, standar kerja, dan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri yang dipilih sebagai populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini, sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

| Coefficients | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .644 | .288 | | 1.888 | .065 |
| Kepemimpinan Transaksional | .544 | .074 | .448 | 4.500 | .000 |

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0.644 + 0.544X$$

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

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan, dengan nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .774 | .664 | .649 | .50305 |

a. Preditors : Kepemimpinan Traksaksional
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan data pada Tabel 2 terlihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,664. Artinya, 66,4 persen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti. Sisanya 33,6 persen variasi disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.000.

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional membantu pengikutnya dengan menarik minat pribadi mereka. Pemimpin yang menggunakan gaya ini memperjelas peran bawahannya dan menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan bawahan akan membantu mencapai hasil yang 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.

Menurut (Italiani, 2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk” dengan hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan. Penelitian ini didukung penelitian oleh (Armansyah, 2020) dan (Syafnur, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000. 66,4 persen dari jumlah kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan sisanya sebesar 33,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri dan Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri Wagino.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90–94.
- [2] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [3] Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1).
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [5] Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). “Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature.” *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
- [6] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [7] Robbins, P. S. (2010). *Manajemen* (Issue Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- [8] Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139–142.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN