

## KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Alfi Hendri**

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
alfistie8574@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. Sejahtera Abadi. Teknik pengambilan sampel berdasarkan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji t 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. 75,9 persen dari seluruh aktivitas karyawan CV. Sejahtera Abadi dipengaruhi variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional dan sisanya sebanyak 24,1 persen dipengaruhi oleh variabelnya.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** *This study aims to find out whether leadership that focuses on transforming transactions between employees and their supervisors will have a positive impact on employee performance. Total population is with 50 employees of CV. Eternal Prosperity. The sampling technique is based on the census method. The analysis used is Simple Linear Regression Analysis, t test and Coefficient of Determination Test. This analytical method is very reliable and can be used to make accurate predictions. The results of the study explain that the variables of transformational leadership, transactional leadership and work motivation have an impact on employee performance. 75.9 percent of all employee activities CV. Sejahtera Abadi is influenced by the independent variable namely transactional leadership and the remaining 24.1 percent is influenced by the variable.*

**Keywords:** *Transactional Leadership, Employee Performance.*

### 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), 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), 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.

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), kinerja yang dinyatakan itu pada dasarnya apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan transaksional

terhadap variabel kinerja karyawan CV Sejahtera Abadi.

**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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constan)	.0644	.388		2.888	.078
Kepemimpinan Transaksional	.444	.438	.551	4.418	.000

Berdasarkan tabel 1 dihasilkan persamaan Hasil Uji t adalah sebagai berikut:

**Y = 0.644 + 0.444X**  
1. Kepemimpinan transaksional berdampak pada kinerja karyawan

**Koefisien Determinasi**

Tabel.3 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.759	.739	.30305
a. Predictoes: (Constant), Kepemimpinan Transaksional				
b. Dependent Variable; Kinerja Karyawan				

Dari Tabel 3. menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.759. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 75.9 persen besarnya kinerja karyawan CV. Sejahtera

## **Pembahasan**

### **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

Abadi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas. Untuk sisanya sebesar 24.1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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 Itali (2013) (Armansyah, 2020a) (Armansyah, 2020b) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berdampak pada kinerja karyawan
2. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0.759 atau 75,9%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Armansyah. (2020a). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.

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>
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The 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
- 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.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.