

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AJP

Anggia Sekar Putri

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
anggiesekarputri@gmail.com

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian difokuskan pada karyawan CV. AJP, dengan jumlah peserta 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pendekatan sensus. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik 66,4% dampaknya terhadap kinerja karyawan di CV. AJP disebabkan oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan sisanya sebesar 33,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan

***Abstract:** The purpose of this research is to examine how transactional leadership is related to employee performance. The research focused on CV employees. AJP, with 30 participants. The sampling method used was a census approach. Data analysis uses Simple Linear Regression Analysis. Research findings show that transactional leadership has a significant effect on employee performance. Specifically, 66.4% of the impact on employee performance at CV. AJP is caused by transactional leadership, while the remaining 33.6% is caused by other factors not considered in the research.*

Keywords: Transactional Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, selalu ada upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan efektivitas organisasi agar dapat berkembang dan tetap kompetitif di tengah perubahan lingkungan yang begitu cepat. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki kepemimpinan yang dapat mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditentukan. Di dunia yang serba cepat saat ini, organisasi memerlukan kepemimpinan yang dapat memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan ini juga harus mampu menantang status quo, mengembangkan visi dan misi masa depan, menginspirasi anggota organisasi, dan memiliki tekad untuk mencapai visi dan 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. 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 pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. AJP.

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 dari suatu pekerjaan di mana karyawan memenuhi kriteria tertentu yang dapat diterapkan pada pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mencakup pemenuhan batas waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, atau mematuhi kebijakan perusahaan.

Kepemimpinan Transaksional

Menuru (Odumeru, J. A., & Ifeanyi, 2013) Gaya kepemimpinan transaksional melibatkan pemimpin yang berkonsentrasi pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan, yang berkisar pada hubungan pertukaran. Pertukaran ini terjalin melalui kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan imbalan.

Burn (Italiani, 2013) menjelaskan pengertian gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi diantara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja, artinya dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi imbalan bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya

sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan CV. AJP dipilih sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Sumber data penelitian ini adalah

data primer dan sekunder. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan tinjauan pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

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)	.733	.288		1.888	.065
Kepemimpinan Transaksional	.233	.074	.448	5.500	.000

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0733 + 0.233X$$

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 positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020) dan (Syafnur, 2023).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874	.664	.649	.40305

a. Predictors: 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.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak penting dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000. Kepemimpinan transaksional menyumbang 66,4 persen terhadap keseluruhan kinerja karyawan di CV. AJP, sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 33,6 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). "Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature." *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
- Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2010). *Manajemen* (Nomor Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 139–142.