

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH SUKSES MANDIRI

Anggia Sekar Putri

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

anggiesekarputri@gmail.com

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Penelitian difokuskan pada karyawan CV Anugerah Sukses Mandiri dengan jumlah partisipan sebanyak 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah berbasis sensus. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, sebesar 56,4% dampak terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Sukses Mandiri dapat disebabkan oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Traksaksional, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to examine how the relationship of transactional leadership on employee performance. The research focused on CV Anugerah Sukses Mandiri employees with a total of 35 participants. The sampling method used is census based. Data analysis using Simple Linear Regression Analysis. The research findings show that transactional leadership has a significant effect on employee performance. Specifically, 56.4% of the impact on CV Anugerah Sukses Mandiri employee performance can be caused by transactional leadership, while 43.6% is influenced by other variables not considered in the research.

Keywords: Transactional Leadership, Employee Performance

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 CV. Anugerah Sukses 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 35 orang karyawan CV Anugerah Sukses Mandiri yang dipilih sebagai populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan metode sensus. Sumber data dalam penelitian ini terdiri

dari data primer dan sekunder. Penelitian dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner dan melakukan studi literatur. Teknik

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

<i>Coefficients</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.744	.288		1.888	.065
Kepemimpinan Transaksional	.344	.074	.448	4.500	.000

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0.744 + 0.344X$$

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

1. Terdapat korelasi yang patut diperhatikan antara kepemimpinan

transaksional dengan kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai sebesar 0,000 yang menandakan adanya hubungan yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.674	.564	.549	.50305

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

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 2 terlihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa 56,4 persen kinerja pegawai dapat dipertanggungjawabkan oleh faktor-faktor yang diteliti. Sisanya sebesar 43,6 persen

perbedaannya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, dengan nilai signifikansi statistik t sebesar 0,000. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional mendukung pengikutnya dengan mempertimbangkan kepentingan individu. Para pemimpin ini memperjelas peran bawahannya dan menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan mereka akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang disepakati bersama.

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), (Syafnur, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000.

Kepemimpinan transaksional menyumbang 56,4 persen terhadap keseluruhan kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 43,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri dan Pimpinan CV. Anugerah Sukses Mandiri Waryono.

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* (Issue Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139–142.