

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Putra

Agustinus Sihombing¹, Tommy Saputra², Ahmad Yani³

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

e-mail: at79sihombing@gmail.com, tommy@uis.ac.id, ayani.tpi@gmail.com

Article History:

Received: 20 Maret 2024

Revised: 30 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords: *Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan di CV. Lima Putra. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan CV. Lima Putra, dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang, yang dipilih menggunakan pendekatan sensus, yaitu semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Lima Putra. Lebih spesifik, sebesar 66,4% dari total dampak terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan transaksional, sementara 33,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan transaksional dalam memengaruhi kinerja karyawan di CV. Lima Putra. Implikasinya adalah perlunya fokus pada pengembangan kepemimpinan transaksional dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

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, 2020b) (Armansyah, 2022)

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, 2020b) (Kurnia Saputra dkk, 2023) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Lima Putra.

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) dan Hasibuan (Yuritanto dkk, 2023) 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) dan Hasibuan (Hendri dan Armansyah, 2022) 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 karyawan dari CV. Lima Putra yang dipilih sebagai populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner, dan data sekunder, yang diperoleh dari tinjauan pustaka terkait.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan transaksional) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji signifikansi parsial dari

masing-masing variabel independen, sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

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

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0733 + 0.233X$$

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

- Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020b) (Armansyah, 2020a) (Putri, 2022) (Yuritanto, 2022) dan (Syafnur, 2023).

Uji 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	.874	.664	.649	.40305
a. <i>Predictors</i> : Kepemimpinan Transaksional				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja karyawan				

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R²) memiliki nilai sebesar 0,664. Hal ini mengindikasikan bahwa sebanyak 66,4 persen variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar 33,6 persen dari variasi kinerja pegawai disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- Armansyah. (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.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hendri dan Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- 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).
- Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- 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).
- Putri, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(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.
- Yurianto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/biemr.v2i2.229>
- Yurianto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.