
Studi Literatur: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nurhikmah Fadillah ¹, Rizky Apriluviar ², Rosi Setia Ningrum ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

E-mail : 2210631020045@student.unsika.ac.id, 2210631020058@student.unsika.ac.id,
2210631020061@student.unsika.ac.id

Article History:

Received: 10 November 2024

Revised: 23 Desember 2024

Accepted: 29 Desember 2024

Keywords: : Kepemimpinan

Transaksional,

Kepemimpinan

Transformasional, dan

Kinerja Karyawan.

***Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk tinjauan literatur dan publikasi ilmiah penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pengujian secara simultan dan parsial yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian pertama menghasilkan bukti terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,016, lalu kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh signifikan dengan perolehan p-value 0,001 lebih rendah dari alpha 0,05. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian kedua menemukan nilai pada p-value 0,019 lebih rendah dari alpha 0,05 maka menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis anova, terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dengan nilai p-value 0,000 lebih rendah dari alpha 0,05. Kepemimpinan transformasional melakukan pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka, seperti: bonus, gaji, dan insentif lainnya, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan selaras dengan proses kinerja, termasuk penilaian kinerja, dan evaluasi kinerja.*

PENDAHULUAN

Salah satu yang menjadi aset penting bagi sebuah perusahaan adalah memiliki SDM dengan nilai kualitas tinggi, apalagi di era modern dengan persaingan yang ketat. Menurut Edison et al. (2018) dalam Machsusiyah et al. (2023), MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah jenis manajemen dengan fokus terhadap cara memaksimalkan karyawan melalui kemampuannya dalam tindakan strategis guna memberikan peningkatan kinerja pada karyawan sehingga visi misi perusahaan dapat dicapai dengan cara terbaik.

SDM yang berkualitas setara dengan tingginya kinerja. Menurut Pranoto (2014) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memberikan kinerja baik ketika dimiliki sebuah

perusahaan dapat membuat perusahaan tersebut berkembang pesat. Seorang pemimpin di perusahaan harus mampu memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi (Laswitami ,2010) dalam (Andi Komang dan Gde, 2019) Ini karena faktor sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis.

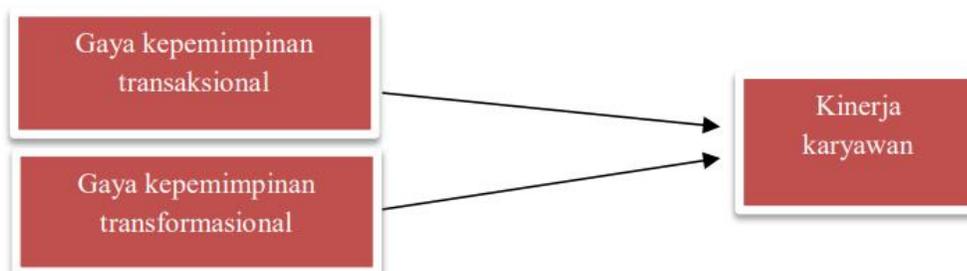
Seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawan melalui berbagai gaya kepemimpinan yang diantaranya: gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengelola sebuah organisasi dalam perusahaan. Pada gaya kepemimpinan transaksional, menurut Bass (1958) dalam M. Syafnur (2023), adalah ketika seorang pemimpin memberi imbalan tertentu sebagai bentuk apresiasi bagi bawahannya. Proses ini mencakup menetapkan tujuan, memantau kemajuan, dan memberikan penghargaan kepada seorang pekerja sesuai dengan harapan ketika mereka telah mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan Kepemimpinan transformasional Menurut Apriyanto & Budhi Satrio (2015) dalam Nana Arwana & Andy Heri (2023) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan untuk mendorong karyawan dengan memberikan inspirasi dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Dengan menerapkan jenis kepemimpinan transformasional yang dimana para pegawai akan lebih merasa dihargai, dipercaya, serta loyal kepada pemimpinnya dan hasilnya mereka akan memotivasi diri sendiri untuk bekerja melebihi harapan mereka.

Penelitian yang telah dilakukan dengan topik serupa terkait gaya kepemimpinan dilakukan oleh M. Syafnur dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2023 berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV Puma Jaya Abadi mengungkapkan gaya kepemimpinan transaksional dapat berpengaruh dengan hasil 76,4% dan variabel lainnya yang tidak diteliti memberikan pengaruh yang lebih kecil.

Salah satu penelitian lain oleh Martha Andy Pradana, et al berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan, dengan sasaran penelitiannya adalah PT MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang. Hasil penelitian dengan cara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan baik positif maupun signifikan.

Tujuan dari kedua gaya kepemimpinan tersebut adalah agar memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebagai SDM perusahaan. Untuk memahami bagaimana suatu gaya kepemimpinan (transaksional dan transformasional) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, kita perlu mempelajari kerangka teoritis berikut:



Gambar 1. Kerangka teoritis

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013) dalam Mesty Melati Putri, dkk (2021), gaya kepemimpinan transaksional yaitu gaya pemimpin yang dilakukan dengan memberikan fokus perhatian pada transaksi interpersonal pemimpin dengan bawahannya melalui pertukaran dengan didasarkan pada kesepakatan bersama. Kesepakatan yang dilakukan bisa dengan klasifikasi sasaran, standar kerja, serta reward. Dari definisi tersebut, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang menggerakkan karyawannya dengan menawarkan imbalan dari kontribusi mereka yang telah dilakukan pada sebuah perusahaan. Bass (1990) dan Hughes et al, (2002) menyetujui bahwa imbalan memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan dan berikutnya mempengaruhi kinerja mereka. Seorang pemimpin dengan gaya transaksional terus memberikan pada bawahannya sebuah dorongan untuk meningkatkan capaian kinerja berdasarkan kesepakatan.

Menurut Maulizar et al (2012) dalam Putra (2021) kepemimpinan transaksional berdefinisi tentang model kepemimpinan dengan berfokus pada perbuatan untuk mengarahkan karyawan, memberi penghargaan dan hukuman atas kinerjanya dan memandu bawahan menuju arah tujuan suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kepemimpinan transaksional dapat kami disimpulkan bahwa Kepemimpinan transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus terhadap interaksi interpersonal diantara pemimpin dan timnya, melibatkan kolaborasi dan tujuan bersama, serta melibatkan penetapan tugas, standar kerja, dan penghargaan bahkan sering kali digunakan untuk memotivasi karyawan pada meningkatkan kinerja tim dan berfungsi sebagai model kepemimpinan bagi organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Klau et al., (2020) dalam Nana Arwana & Andi Heru (2023) yaitu pemimpin dengan visi yang jelas dan kuat, berorientasi pada masa depan, mampu membawa perubahan pada perusahaan, memotivasi dan menginspirasi bawahannya sehingga tercipta loyalitas kepada pemimpin. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan untuk keefektifan sebuah organisasi/ perusahaan. Menurut Bass (dalam Novarina Maulida Yanti: 2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai 4 karakteristik, sebagai berikut: kharisma, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Menurut Tubagus (2015) dalam Handayani et al., (2023) dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengubah lingkungan kerja serta menerapkan nilai-nilai kerja yang dapat diterapkan kepada bawahannya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya memimpin yang visioner dan membimbing yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan inspirasi perusahaan, menumbuhkan loyalitas dan meningkatkan efektivitas organisasi yang dimana para pemimpin memiliki empat karakteristik untuk fokus dalam mengelola lingkungan kerja dan mengoptimalkan kinerja: karisma, inspirasi, stimulasi intelektual.

Kinerja Karyawan

Kinerja dikatakan sebagai hasil kerja yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu sesuai target tertentu yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2009),

kinerja merupakan tercapainya dari sebuah proses kerja yang dikerjakan seorang karyawan dan dapat diukur dari segi kuantitas maupun kualitasnya dalam mengerjakan berbagai tugas berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki. Maka, menunjukkan bahwa seorang karyawan yang baik mampu memenuhi tanggung jawabnya dengan hasil yang memenuhi standar yang telah ditentukan.

Dessler (2006) turut memaparkan tentang produktivitas kerja sebagai suatu keberhasilan dalam pekerjaan, yaitu perbandingan antara standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata (dalam Roni Angger Aditama dkk 2022). Berdasarkan definisi tersebut, kami dapat mengatakan karyawan adalah yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan produktivitas kinerja disebut sebagai keberhasilan dan mengacu pada perbandingan atas standar kerja sebenarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif deskriptif, yang berfokus pada tinjauan literatur dan publikasi ilmiah penelitian sebelumnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan pengujian secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan dari penelitian sebelumnya oleh Burhanudin & Agus Kurniawan dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo” dalam Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen 2020 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji secara Parsial (Uji T)

Model	Understandardiez coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.045	3.297		3.046	.003
Transaksional	.413	.167	.252	2.463	.016
Transformasional	.181	.052	.353	3.449	.001

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Dengan hasil perolehan 0,016 di bawah alpha 0,05, gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan sedangkan, gaya kepemimpinan transformasional juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai 0,001 di bawah 0,05.

Tabel 2. Pengujian secara Simultan

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104.998	2	52.499	10.700	.000
Residual	377.802	77	4.907		
Total	482.800	79			

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Dengan angka perolehan 0,000 lebih rendah dari alpha 0,05, uji anova memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terbukti berpengaruh secara signifikan bagi kinerja karyawan.

Penelitian Fanni Adhitya Italiani yang diterbitkan dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA), dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT Semen Gresik (PERSERO) TBK", dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji secara Parsial (Uji T)

Model	Understandardiez coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.400	.380		1.053	.298
Transformasional	.364	.149	.281	2.446	.019
Transaksional	.557	.103	.625	5.429	.000

Sumber: data diolah SPSS (2020)

Hasil yang diteliti diperoleh gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap bagi karyawan, dengan signifikansi 0,019 lebih rendah dari alpha 0,05. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional, yang memperoleh nilai 0,000 lebih rendah dari alpha 0,05, juga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan perbandingan dari kedua jurnal di atas, dapat ditemukan hasil penelitian yang serupa bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki sebuah pengaruh

dengan memperoleh nilai signifikansi di bawah nilai alpha 0,05 baik pengujian secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan berfokus pada pemimpin yang memberikan reward kepada bawahannya tergantung pada kinerja yang dihasilkan. Penghargaan yang biasanya diberikan oleh seorang pemimpin gaji, uang lembur, bonus, dan sebagainya. Dalam hal ini, pemimpin memotivasi para bawahannya melalui pertukaran manfaat. Pertukaran manfaat ini melibatkan berbagai nilai yang relevan dengan proses pertukaran, seperti: kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan timbal balik (Yukl, 2018).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal-jurnal yang membahas topik ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perolehan penelitian yang dilakukan pada dua jurnal yang dipilih menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Mereka yang memiliki visi ke depan, optimis, dan antusias adalah contoh gaya kepemimpinan ini. Pemimpin dengan karakter seperti itu juga menjadi *role model* melalui etika tinggi sebagai standar serta secara konsisten memberikan semangat, pelatihan, dukungan, dan mendorong inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian masalah di perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

KESIMPULAN

Perolehan dari penelitian sebelumnya oleh Burhanudin & Agus Kurniawan dengan judul "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo" dalam *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2020, memperoleh bahwa kepemimpinan manajerial memiliki suatu pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan dengan p-value 0,016, dan kepemimpinan transformasional signifikan dengan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05.

Perolehan dari penelitian lainnya oleh Fanni Adhistya Italiani pada *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)* dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT Semen Gresik (PERSERO) TBK" mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai p-value 0,019 lebih rendah dari alpha 0,05.

Secara simultan membuktikan ada hubungan yang signifikan antara transaksional dan transformasional dengan nilai p-value 0,000 lebih rendah dari alpha 0,05. Hasil secara keseluruhan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka, seperti: bonus, gaji, dan insentif lainnya. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih keras karena termotivasi dan selaras dengan proses kinerja, seperti penilaian kinerja, dan evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, Roni Angger, Yudhi Anggoro, and Tasnim Nikmatullah Realita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6.1 (2022): 404-422.

- Burhanudin, Burhanudin, and Agus Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo." *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen vol XI no.2* (2020).
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Italiani, Fanni Adhistya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 6.1 (2013): 11-18.
- Magdalena, Corry. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa." *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3.1 (2016): 113-132.
- Pradana, Martha Andy. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang)*. Diss. Brawijaya University, 2018.
- Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Putri, Mesty M., Joula J. Rogahang, and Danny DS Mukuan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square." *Productivity* 2.6 (2021): 483-487.
- Syafnur, M. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi." *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI* 2.1 (2023): 139-142.
- Yanti, Nofarina Maulida. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin)." *Jurnal Riset Akuntansi Politala* 2.2 (2019): 92-99.