
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERDANA MANDIRI

Oleh

Catri Jintar¹, Bunga Paramita²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji

E-mail: ¹catrijintar@umrah.ac.id, ²bungaparamita1@gmail.com

Article History:

Received: 09-12-2022

Revised: 18-01-2023

Accepted: 08-02-2023

Keywords:

Kepemimpinan

Traksaksional, Kinerja

Karyawan

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Perdana Mandiri. Sebanyak 50 karyawan dilibatkan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 67,4% pengaruh kinerja karyawan terhadap CV. Perdana Mandiri dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transaksional. 32,6% pengaruh kinerja karyawan terhadap CV. Perdana Mandiri karena variabel lain tidak termasuk dalam penelitian.

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 menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, dan dunia yang serba cepat saat ini menuntut pemimpin yang dapat menantang status quo, menciptakan visi dan misi untuk masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi. (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 upaya kolaboratif antara pemimpin dan bawahan di mana pemimpin menetapkan tujuan tertentu dan memantau kemajuan, sekaligus mengidentifikasi penghargaan atau penghargaan yang dapat diharapkan ketika target tercapai. Tipe kepemimpinan ini bersifat dinamis, efisien, dan efektif karena menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan.

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) Kinerja karyawan didasarkan pada apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan. Penelitian ini dirancang untuk melihat apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Perdana Mandiri.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari usahanya baik secara kualitas maupun kuantitas, yang menunjukkan ketaatan mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan atas dasar syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan 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

Menurut (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. Menurut (Robbins, S. P., & Coulter, 2012) Pemimpin transaksional membimbing dan memotivasi pengikut menuju tujuan tertentu dengan memberi penghargaan atas produktivitas mereka

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling untuk memilih 50 karyawan dari CV Perdana Mandiri. Metode sensus digunakan untuk mengumpulkan data primer, dan data sekunder digunakan untuk melengkapi penelitian. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.633	.288		1.988	.065
Kepemimpinan Transaksional	.444	.064	.444	5.400	.000

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 1 model regresi sederhana dihasilkan persamaan kinerja

$$Y = 0.633 + 0.444X$$

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

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan, dengan nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974	.674	.669	.50305
a. Preditors : Kepemimpinan Traksaksional				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Data Olahan 2023

Dari data Tabel 2 terlihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,674. Artinya, 67,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti. Sisanya sebesar 32,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

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.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000. Dan 67,4 persen dari total kinerja karyawan di CV. Perdana Mandiri dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan sisanya sebesar 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020) dan (Syafnur, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000. Dan 67,4 persen dari total kinerja karyawan di CV. Perdana Mandiri dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, sedangkan sisanya sebesar 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan CV. Perdana Mandiri dan Pimpinan CV. Perdana Mandiri bapak Margono.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [3] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [4] Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). “Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature.” *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
- [5] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed). Prentice Hall.
- [6] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [7] Robbins, P. S. (2010). *Manajemen* (Issue Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- [8] Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139–142.